

พฤติกรรมการณ์พิเศษของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครู
โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย



นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE SUPERVISORY BEHAVIORS OF SUPERVISORS THROUGH TEACHERS' PERCEPTIONS
AND EXPECTATIONS IN THE SCHOOL OF ST.GABRIEL'S FOUNDATION OF THAILAND

Mr. Supawish Siriphonwutthichai



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Supervision and Curriculum
Development

Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2014

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความ
คาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียล
แห่งประเทศไทย

โดย

นายศุภวิชญ์ ศิริผลอุทัย

สาขาวิชา

นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ปิยพงษ์ สุเมตติกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์)

ศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย : พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนใน
 เครื่องูลนิเทศณัฒณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย (THE SUPERVISORY BEHAVIORS OF
 SUPERVISORS THROUGH TEACHERS' PERCEPTIONS AND EXPECTATIONS IN THE SCHOOL
 OF ST.GABRIEL'S FOUNDATION OF THAILAND) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร. จุไรรัตน์ สุต
 รุ่ง, 172 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูโรงเรียนใน
 เครื่องูลนิเทศณัฒณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามความคาดหวังของ
 ครูโรงเรียนในเครื่องูลนิเทศณัฒณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ
 ตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครื่องูลนิเทศณัฒณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ซึ่งพฤติกรรมการ
 นิเทศประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors) 2) พฤติกรรมการ
 นิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors) 3) พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ
 (Collaborative Behaviors) 4) พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors) จากผลการวิจัยพบว่า
 พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ
 พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมืออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรม
 การนิเทศแบบชี้แนะควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ
 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะอยู่ในระดับมาก
 ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมและพฤติกรรมการนิเทศ
 แบบร่วมมืออยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตาม
 การรับรู้กับความคาดหวัง พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีความสำคัญสูงสุดคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล
 รองลงมาคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม ในขณะที่พฤติกรรมการนิเทศที่มีความสำคัญต่ำสุดคือ พฤติกรรม
 การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง ฝายมือชื่อนิสิต
 การศึกษา ฝายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

ปีการศึกษา 2557

5683918827 : MAJOR SUPERVISION AND CURRICULUM DEVELOPMENT

KEYWORDS: SUPERVISORY BEHAVIORS / DIRECTIVE CONTROL BEHAVIORS / DIRECTIVE INFORMATIONAL BEHAVIORS / COLLABORATIVE BEHAVIORS / NONDIRECTIVE BEHAVIORS

SUPAWISH SIRIPHONWUTTHICHA: THE SUPERVISORY BEHAVIORS OF SUPERVISORS THROUGH TEACHERS' PERCEPTIONS AND EXPECTATIONS IN THE SCHOOL OF ST.GABRIEL'S FOUNDATION OF THAILAND. ADVISOR: ASST. PROF. JURAIRAT SUDRUNG, Ph.D., 172 pp.

The aims of the research were to 1) study about supervisors' supervisory behaviors as perceived by teachers in the schools of St. Gabriel's Foundation of Thailand, 2) study about supervisors' supervisory behaviors as expected by teachers in the schools of St. Gabriel's Foundation of Thailand, and 3) compare the supervisors' supervisory behaviors perceptions of the teachers with their expectations. The studied supervisory behaviors included 1) Directive Control Behaviors, 2) Directive Informational Behaviors, 3) Collaborative Behaviors, and 4) Nondirective Behaviors. The results showed that the highest perceived supervisory behaviors were Nondirective Behaviors, at a medium level, followed by Collaborative Behaviors, at a medium level, whereas Directive Control Behaviors were the lowest ones, at a medium level. The highest expected supervisory behaviors were Directive Informational Behaviors, at a high level, followed by Nondirective Behaviors, at a high level, whereas Directive Control Behaviors and Collaborative Behaviors were the lowest ones, at high levels. As for the comparison results and prioritizing the supervisors' supervisory behaviors as perceived and expected by teachers, the most important behaviors were Directive Informational Behaviors followed by Directive Control Behaviors, while the least important behaviors were Nondirective Behaviors.

Department: Educational Policy Management Student's Signature
and Leadership Advisor's Signature

Field of Study: Supervision and Curriculum
Development

Academic Year: 2014

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สดรุง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข กระตุ้น ส่งเสริม และให้กำลังใจเพื่อให้มีความพยายามและไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการเรียนและการทำงานอย่างลึกซึ้ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด อาจารย์ ดร.เพิ่มเกียรติ ขมวัฒนา อาจารย์ ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และคณาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำทั้งในการเรียนและการดำเนินชีวิต ตลอดจนให้กำลังใจที่มีคุณค่ายิ่งนัก

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อจอร์จวัฒน์ คุณแม่พิชญ์ชญาภา และพี่โกวิท บุคคลในครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุกด้าน คอยอยู่เคียงข้างผู้วิจัยทั้งในยามสุขและยามทุกข์จนผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ ครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งผู้ประสานงานที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง สาขาวิชานิติศาสตร์ รุ่นที่ 14 ทุกคน ที่ร่วมทุกข์ร่วมสุข และให้กำลังใจซึ่งกันและกันมาโดยตลอด และขอบคุณเพื่อนครูโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการที่ให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งให้กำลังใจในการเรียนและการทำงานที่ดำเนินไปพร้อมกัน

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | 11 |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 12 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 12 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 19 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย | 19 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 20 |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 20 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 21 |
| บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 22 |
| 1. การนิเทศการสอน (Instructional Supervision)..... | 24 |
| 1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน | 24 |
| 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน | 25 |
| 1.3 กระบวนการนิเทศการสอน..... | 26 |
| 1.4 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน..... | 30 |
| 1.5 บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน | 31 |
| 1.6 กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศการสอน | 34 |
| 2. พฤติกรรมการนิเทศ (Supervisory Behavior)..... | 38 |
| 2.1 ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ..... | 38 |

| | |
|---|----|
| 2.2 พฤติกรรมการนิเทศโดยอาศัยพฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษา | 39 |
| 2.3 พฤติกรรมในการสังเกตการสอน | 40 |
| 3. พฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ (Four Types of Supervisory Behaviors) | 43 |
| 3.1 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors) | 43 |
| 3.2 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)..... | 45 |
| 3.3 พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)..... | 48 |
| 3.4 พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)..... | 53 |
| 4. ทักษะการนิเทศ (Supervisory Skills)..... | 57 |
| 4.1 ความหมายของทักษะการนิเทศ | 57 |
| 4.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) | 59 |
| 4.2.1 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล..... | 60 |
| 4.2.2 การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างระหว่างบุคคล | 60 |
| 4.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)..... | 61 |
| 4.3.1 ทักษะการประเมินและวางแผน | 61 |
| 4.3.2 ทักษะการสังเกต..... | 62 |
| 4.3.3 ทักษะการวิจัยและการประเมินผล..... | 66 |
| 4.4 ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill)..... | 67 |
| 4.4.1 ทักษะการวิเคราะห์ | 68 |
| 4.4.2 ทักษะการสังเคราะห์ | 69 |
| 5. การรับรู้ (Perception) | 69 |
| 5.1 ความหมายของการรับรู้..... | 69 |
| 5.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้..... | 70 |
| 5.3 กระบวนการของการรับรู้..... | 71 |

| | |
|---|-----|
| 6. ความคาดหวัง (Expectation)..... | 74 |
| 6.1 ความหมายของความคาดหวัง..... | 74 |
| 6.2 รูปแบบของความคาดหวัง..... | 75 |
| 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 76 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 80 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 80 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 81 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 82 |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล | 83 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 83 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 85 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม | 87 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวัง ของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม..... | 89 |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตาม การรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย | 91 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 107 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 108 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 116 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัย | 122 |
| รายการอ้างอิง | 123 |
| ภาคผนวก..... | 127 |

| | |
|---|-----|
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ | 128 |
| ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย | 130 |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 165 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ | 172 |



สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|--|-----|
| ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพและประสบการณ์ของครูผู้รับการนิเทศ จำแนกตาม ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์การสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ผู้นิเทศ และจำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศการสอนต่อภาคเรียน | 87 |
| ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรม การนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ โดยภาพรวม..... | 89 |
| ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรม การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศ ที่คาดหวังให้ปฏิบัติ..... | 91 |
| ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรม การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศ ที่คาดหวังให้ปฏิบัติ..... | 95 |
| ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรม การนิเทศแบบร่วมมือ ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศ ที่คาดหวังให้ปฏิบัติ..... | 99 |
| ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรม การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศ ที่คาดหวังให้ปฏิบัติ..... | 102 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“...เยาวชนทุกคนมิได้ต้องการทำตัวให้ตกต่ำหรือให้เป็นปัญหาแก่สังคมประการใด แท้จริงต้องการเป็นคนดีมีความสำเร็จ มีฐานะ มีเกียรติ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น แต่การที่จะบรรลุถึงความประสงค์นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้แนะนำควบคุมให้ดำเนินไปโดยถูกต้อง ในฐานะหน้าที่ที่เป็นครูเป็นอาจารย์ เป็นผู้บริหารการศึกษา ท่านจะช่วยเขาได้มากที่สุด เพราะมีส่วนควบคุมดูแลใกล้ชิดอยู่ทุก ๆ ด้าน ร่องลงมาจากบิดามารดา ดังนั้น จึงใคร่ขอให้ท่านทำตัวเป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงที่แท้จริง เพียรพยายามใช้วิชาความสามารถที่มีอยู่ฝึกฝนอบรมด้วยเหตุผลและความฉลาด ด้วยความกรุณาปราณีและ ความบริสุทธิ์ใจ ประสิทธิ์ประสาทความรู้ความคิดที่ดีที่ปราศจากโทษให้เสมอหน้าอนุเคราะห์และนำพาไปในทางถูกต้องเจริญ เพื่อช่วยให้เยาวชนของเรามีอนาคตมั่นคงแจ่มใสต่อไป...”

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชเกี่ยวกับการศึกษาที่ทรงพระราชทานแก่บัณฑิตในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2515 (อรสุตา เจริญรัตน์, 2553) เป็นที่ประจักษ์ว่า หน้าที่หลักของครูคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ทางด้านวิชาการและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันเป็นเป้าหมายหลักของการศึกษา ครูต้องแสดงบทบาทของครูให้ถูกต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของความเป็นครู บทบาทของครูทั้งในการจัดการเรียนการสอนและการอบรมความประพฤติจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ถึงพร้อมทั้งความรู้และคุณลักษณะอันดีงามตามที่สังคมคาดหวังไว้

การจัดการเรียนการสอนนั้นครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดีและรู้วิธีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นความสนใจให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือมีทักษะในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียน

พัฒนาการเรียนรู้และทักษะได้สูงสุดตามศักยภาพ (ระวีวรรณ ศรีศรีรามครัน, 2552) เพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาให้ผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จในการศึกษา ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนอยู่เสมอ การนิเทศการสอนเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพและส่งผลไปถึงผู้เรียนได้อย่างชัดเจน

จุดมุ่งหมายหลักของการนิเทศการสอนคือ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งงานด้านการสอนและงานสนับสนุนอื่น ๆ สร้างความเข้าใจให้ตรงกันในการทำงานอันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจและเจตคติที่ดีในการทำงานภายในโรงเรียน ติดตามผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบตามโครงสร้างหรือแผนงานที่กำหนดไว้ ดำเนินการแก้ปัญหา ประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ สร้างขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งมีผู้ร่วมงานที่พร้อมจะช่วยให้คำปรึกษาแนะนำทั้งงานสนับสนุนการสอนและการจัดการเรียนการสอน (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2552) การนิเทศการสอนยังช่วยส่งเสริม พัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยอาศัยการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) การนิเทศจึงเป็นกระบวนการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศโดยอาศัยหลักการนิเทศที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท บุคคล และองค์กร เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ซึ่งการนิเทศในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม กล่าวคือ จากการนิเทศที่ผู้นิเทศทำหน้าที่ตรวจตรา ติดตาม และประเมินผลการทำงานของครู กลายเป็นการนิเทศที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ โดยยึดหลักการ องค์ความรู้ทางการนิเทศ พฤติกรรมการนิเทศและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

การนิเทศเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) ด้วยเหตุนี้ผู้นิเทศจึงควรเลือกพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับครูผู้รับการนิเทศเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน ซึ่งมีพฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ ดังนี้ (Glickman, Gordon, and Ross-Gordon, 2010)

- 1) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม (Directive Control Behaviors)
- 2) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)
- 3) พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)
- 4) พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า (Nondirective Behaviors)

การที่ผู้นิเทศจะเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศให้เหมาะสมสอดคล้องกับความแตกต่างของครูผู้รับการนิเทศได้นั้นจำเป็นต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างของระดับพัฒนาการด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการรับรู้ และความพยายามในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูว่าอยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง หรือสูง หากครูมีพัฒนาการระดับต่ำ ผู้นิเทศควรเริ่มต้นใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม (Directive Control Behaviors) และพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors) ส่วนครูที่มีพัฒนาการระดับปานกลาง ผู้นิเทศควรใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors) และครูที่มีพัฒนาการระดับสูง ผู้นิเทศควรใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า (Nondirective Behaviors) (Glickman and others, 2001 อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี, 2556) หากผู้นิเทศไม่คำนึงถึงความแตกต่างของครูผู้รับการนิเทศ อาจเกิดปัญหาในการนิเทศขึ้นได้ ไม่ว่าจะเป็นครูไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ รวมทั้งครูไม่เชื่อความสามารถและขาดการยอมรับในตัวผู้นิเทศ

จากผลการวิจัยของ พรรณทรี โชคไพศาล (2553) เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ผู้นิเทศต้องให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง แสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจและไว้วางใจ ผู้นิเทศต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รับฟังปัญหาจากครูด้วยความสนใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นิเทศต้อง

ใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมินผล ติดตามผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้รับการนิเทศและให้คำแนะนำเพิ่มเติม ผู้นิเทศต้องให้เกียรติ ยกย่องผลงานและพัฒนาการ ของครูผู้รับการนิเทศเพื่อทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบ ผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการนิเทศจาก ผลการวิจัยของ ฤทธิ ตัน (2557) เรื่อง การศึกษาการดำเนินการนิเทศการสอนและการพัฒนาตนเอง ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกำแพงเพชร ราชอาณาจักรกัมพูชา พบว่า หลังจาก การสังเกตการสอนผู้นิเทศจะเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พิจารณาจุดเด่นและพฤติกรรมที่จะคงไว้ มีการประชุมร่วมกันหลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับผลการสังเกต การสอนซึ่งผู้นิเทศใช้เทคนิคการชื่นชมพฤติกรรมการสอนที่เด่นและน่าสนใจก่อนการแนะนำวิธีการ จัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม รวมทั้งให้คำแนะนำวิธีการควบคุมชั้นเรียน และแนะนำให้ครูแสวงหา ยุทธวิธีต่าง ๆ ในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยตนเอง มีการติดตามพัฒนาการการจัด การเรียนการสอนของครูด้วยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในครั้งต่อไป ดังนั้นการที่ จะทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้ ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้และ ความสามารถในการนิเทศ ใช้เทคนิคการนิเทศอย่างถูกต้อง สร้างบรรยากาศที่ดีในการนิเทศ จัดกิจกรรมการนิเทศบนพื้นฐานของความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน แสดงพฤติกรรมการนิเทศที่ทำให้ ครูผู้รับการนิเทศเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศ เกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศว่า การนิเทศไม่ใช่การจับผิด จนนำไปสู่การยอมรับและนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของตนต่อไป หากผู้นิเทศขาดความรู้และความสามารถในการนิเทศ ใช้เทคนิคการนิเทศ ไม่ถูกต้อง ทำให้ครูไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้ นั่นคือปัญหาในการนิเทศที่ ไม่ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

ปัญหาในการนิเทศนั้นอาจเกิดขึ้นในหลายโรงเรียนซึ่งกลายเป็นสิ่งที่ทำให้การนิเทศไม่เกิด ผลสำเร็จครูไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน การนิเทศที่จะเกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ของการนิเทศได้นั้น ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการนิเทศเพื่อ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูผู้รับการนิเทศ (สังัด อุทรานันท์, 2530 อ้างถึงใน

พรรณทรี โขศไพศาล, 2553) ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นผู้นิเทศในโรงเรียนสังกัดใดก็ตามย่อมต้องคำนึงถึง ความรู้และความสามารถในการนิเทศเช่นกัน

โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เป็นสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2428 จวบจนถึง ปัจจุบันรวมเป็นเวลา 129 ปี มีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับปฐมวัยและ/หรือระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น 11 โรงเรียน ดังนี้

| ลำดับที่ | ชื่อโรงเรียน | จังหวัดที่ตั้ง |
|----------|--|--------------------------------|
| 1 | อัสสัมชัญ - แผนกประถมศึกษา - แผนกมัธยมศึกษา - Assumption College English Program Rama II Campus | กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร |
| 2 | เซนต์คาเบรียล | กรุงเทพมหานคร |
| 3 | มงฟอร์ตวิทยาลัย - แผนกประถมศึกษา - แผนกมัธยมศึกษา | เชียงใหม่ |
| 4 | อัสสัมชัญศรีราชา | ชลบุรี |
| 5 | เซนต์หลุยส์ฉะเชิงเทรา | ฉะเชิงเทรา |
| 6 | อัสสัมชัญลำปาง | ลำปาง |
| 7 | อัสสัมชัญธนบุรี | กรุงเทพมหานคร |
| 8 | อัสสัมชัญระยอง | ระยอง |
| 9 | อัสสัมชัญอุบลราชธานี | อุบลราชธานี |
| 10 | อัสสัมชัญนครราชสีมา | นครราชสีมา |
| 11 | อัสสัมชัญสมุทรปราการ | สมุทรปราการ |

การจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยมีการพัฒนา มาตรฐานการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ มีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานคุณภาพการศึกษามาเป็นระยะ จนกระทั่งปีการศึกษา 2554 งานมาตรฐาน คุณภาพการศึกษา ฝ่ายการศึกษามูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยได้มีการเชิญตัวแทน โรงเรียนและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมกันพัฒนามาตรฐานและทบทวนอัตลักษณ์การศึกษา โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยอาศัยฐานข้อมูลทั้งในส่วนของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และวิเคราะห์อัตลักษณ์การศึกษาโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่ง ประเทศไทยจากหนังสือทิศทางการจัดการศึกษาในแวมมิงฟอร์ด (Montfortian Education Charter: MEC.) : การจัดการศึกษาแวมมิงฟอร์ดในศตวรรษที่ 21 ของภราดาคณะเซนต์คาเบรียลมา จัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการศึกษาของมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4 ปีการศึกษา 2555 (ฝ่ายการศึกษามูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย, 2555)

จากการศึกษาคู่มือมาตรฐานการศึกษาของมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ฉบับ ปรับปรุงครั้งที่ 4 ปีการศึกษา 2555 ในส่วนของมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมีประเด็น สำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องมีการดำเนินแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านงานบริหารวิชาการ ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านงานบริหารบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป มีการดำเนินงานนิเทศติดตาม ประเมินการดำเนินงานและรายงานผล ประจำปีตามแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรม ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งมีการนำผลการประเมิน ไปพัฒนาปรับปรุงศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ (ฝ่ายการศึกษามูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย, 2555)

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีการดำเนินนโยบาย พัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาโดยใช้การนิเทศเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนามาตรฐานคุณภาพ การศึกษา ซึ่งเน้นให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ มีการนิเทศ ติดตาม สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุง ศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ แม้โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่ง

ประเทศไทยจะมีการดำเนินนโยบายพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาโดยใช้การนิเทศแล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาในการนิเทศ จากผลการวิจัยของ ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่าการนิเทศภายในโรงเรียนที่ผ่านมายังไม่มีความชัดเจนและเป็นไปอย่างไม่มีระบบ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศ รวมทั้งขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งละเลย ไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน สถานศึกษาหลายแห่งไม่มีข้อมูลการนิเทศภายในโรงเรียน และสถานศึกษาบางแห่งเกือบจะไม่มีกรดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน วิธีการนิเทศส่วนใหญ่จะใช้การเยี่ยมชั้นเรียนและจัดการประชุมอบรม ส่วนการนิเทศโดยวิธีการอื่น ๆ ไม่มีปฏิบัติมากนัก รวมทั้งวิธีการนิเทศแบบพี่เลี้ยงยังมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นระบบ ผู้บริหารโรงเรียนมีภาระงานอื่นมากจึงไม่มีการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลายและอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ครูผู้สอนยังไม่มีความมั่นใจในตัวผู้นิเทศมากนัก เนื่องจากผู้นิเทศส่วนใหญ่เป็นครูที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในระดับเดียวกันมาก่อน และถูกแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศซึ่งมีการแต่งตั้งสลับผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนไปตามวาระของการดำรงตำแหน่ง ทำให้การนิเทศขาดความชัดเจนและความต่อเนื่อง ขาดอำนาจหน้าที่ในเชิงการบริหารของโรงเรียน ครูและบุคลากรมองเห็นว่าการนิเทศเป็นภาระมากกว่างานหลัก ประกอบกับผู้นิเทศอาจจะไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการนิเทศ ครูผู้รับการนิเทศจึงขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้นิเทศ บางครั้งเกิดความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันระหว่างครูผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศ แต่ครูผู้รับการนิเทศเลือกที่จะไม่พูดและไม่แสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ทำให้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังและไม่ลงลึกไปในสิ่งที่ครูผู้รับการนิเทศต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ที่กล่าวไว้ว่า หากพฤติกรรมของการนิเทศของผู้นิเทศไม่เป็นไปตามที่ครูคาดหวังย่อมส่งผลให้ครูในฐานะผู้รับการนิเทศเกิดการไม่ยอมรับในตัวผู้นิเทศ เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ ไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศ รวมทั้งไม่นำข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ครูไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทิศทางที่ดีขึ้นทำให้คุณภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูไม่เกิดขึ้นแล้วท้ายสุดผลจะตกอยู่กับผู้เรียน

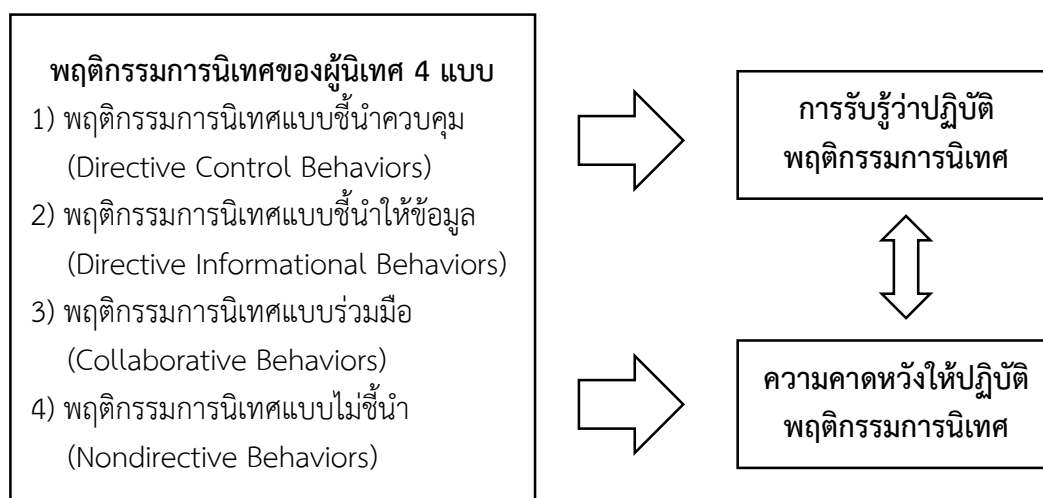
ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เพื่อทราบการรับรู้

และความคาดหวังของครูในฐานะผู้รับการนิเทศที่มีต่อพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ อันจะเป็นข้อมูลให้ผู้นิเทศนำไปประกอบการพิจารณาเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศของตนเองให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของครูผู้รับการนิเทศ เมื่อผู้นิเทศดำเนินการนิเทศจะทำให้ครูเกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ ยอมรับผลการนิเทศด้วยความเต็มใจส่งผลให้ครูนำข้อมูลย้อนกลับจากการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย
- 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยอาศัยแนวคิดพฤติกรรมการณ์เทศของ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ทั้ง 4 แบบ ดังนี้

- 1) พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)
- 2) พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)
- 3) พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)
- 4) พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย จำนวน 2,383 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย จำนวน 343 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็น กลุ่มประชากรย่อย ๆ ตามโรงเรียน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิมีลักษณะเหมือนกัน (homogeneous) คือเป็นครูผู้สอน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยถือว่าทุก ๆ หน่วยมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน โดยให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครูระดับประถมศึกษาและครูระดับมัธยมศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีความเท่าเทียมกันมากที่สุด

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พฤติกรรมการณ์เทศ หมายถึง พฤติกรรมการณ์เทศ 4 แบบ คือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุม พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ และพฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้รับการนิเทศโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยตีความจากพฤติกรรมที่ผู้นิเทศแสดงออกกับตน

ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของครูผู้รับการนิเทศโรงเรียนในเครื่องมือลนิทัศนะ เซนตคาเบรียลแห่งประเทศไทยที่คาดการณลวงหน้าต่อพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศว่าควรจะเป็น หรือควรจะเกิดขึ้น

ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนภายในโรงเรียนในเครื่องมือลนิทัศนะเซนตคาเบรียลแห่ง ประเทศไทย ระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา มีประสบการณ์สอนมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป และ เคยได้รับการนิเทศการสอน

ผู้นิเทศ หมายถึง ผู้บริหาร คณะกรรมการนิเทศโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่นิเทศครูผู้สอนสังกัดโรงเรียนในเครื่องมือลนิทัศนะเซนตคาเบรียลแห่ง ประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) เป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวัง ของครูโรงเรียนในเครื่องมือลนิทัศนะเซนตคาเบรียลแห่งประเทศไทย

2) เป็นข้อมูลให้โรงเรียนในเครื่องมือลนิทัศนะเซนตคาเบรียลแห่งประเทศไทยนำไปใช้ในการ ประกอบการพิจารณาจัดโครงการอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศ ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศของโรงเรียนในเครื่องมือลนิทัศนะเซนตคาเบรียลแห่งประเทศไทย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียน
ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การนิเทศการสอน (Instructional Supervision)
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน
 - 1.3 กระบวนการนิเทศการสอน
 - 1.4 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน
 - 1.5 บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน
 - 1.6 กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศการสอน
2. พฤติกรรมการนิเทศ (Supervisory Behavior)
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ
 - 2.2 พฤติกรรมการนิเทศโดยอาศัยพฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษา
 - 2.3 พฤติกรรมในการสังเกตการสอน
3. พฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ (Four Types of Supervisory Behaviors)
 - 3.1 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)
 - 3.2 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)
 - 3.2 พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)
 - 3.4 พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)
4. ทักษะการนิเทศ (Supervisory Skills)
 - 4.1 ความหมายของทักษะการนิเทศ

- 4.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill)
 - 4.2.1 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 4.2.2 การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 4.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)
 - 4.3.1 ทักษะการประเมินและวางแผน
 - 4.3.2 ทักษะการสังเกต
 - 4.3.3 ทักษะการวิจัยและการประเมินผล
- 4.4 ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill)
 - 4.4.1 ทักษะการวิเคราะห์
 - 4.4.2 ทักษะการสังเคราะห์
- 5. การรับรู้ (Perception)
 - 5.1 ความหมายของการรับรู้
 - 5.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้
 - 5.3 กระบวนการของการรับรู้
- 6. ความคาดหวัง (Expectation)
 - 6.1 ความหมายของความคาดหวัง
 - 6.2 รูปแบบของความคาดหวัง
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การนิเทศการสอน (Instructional Supervision)

1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การนิเทศการสอน คือ พฤติกรรมอย่างหนึ่งทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในองค์การและมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

มนูญ อรุณไพโรจน์ (2550) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะช่วยปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีของผู้เรียน

วัชรา เล่าเรียนดี (2552) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ การช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อให้เกิดพัฒนาการด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพต่อไป

สันติ บุญภิรมณ์ (2553) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า เป็นกิจกรรมหนึ่ง ๆ ในหลาย ๆ กิจกรรมของการบริหารการศึกษาที่มีเงื่อนไขคือการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยมุ่งให้ครูผู้สอนได้พัฒนาวิธีการสอน ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอื่น ๆ

Wiles (1975) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการและความคิดรวบยอดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ให้มากขึ้น

Harris (1985) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ การชี้แนะ การบริการ การให้ความร่วมมือ การพัฒนาปรับปรุงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ให้การส่งเสริมและแนะนำครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

Glickman (2004) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการปรับปรุงงานและหน้าที่ในห้องเรียน รวมถึงกิจกรรมที่ดำเนินการในโรงเรียนซึ่งกระทำโดยตรงกับครู

จากความหมายของการนิเทศการสอนข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศสามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา ความช่วยเหลือ การส่งเสริมหรือสนับสนุนครูในการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอันจะส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

1) ผู้บริหารหรือคณะกรรมการการนิเทศภายในสถานศึกษามีความเข้าใจและปฏิบัติภารกิจการนิเทศภายในร่วมกันได้

2) เพื่อพัฒนาความสามารถของครู

3) เพื่อช่วยเหลือครูในการจัดสรรสื่อตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอน

4) เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) เพื่อพัฒนาคน คือ เน้นความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี

2) เพื่อพัฒนางาน คือ เน้นภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน เทคนิควิธีการสอน

3) เพื่อประสานสัมพันธ์ คือ เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ คือ เน้นการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เกิด

ความมั่นใจในการทำงาน

วัชรมา เล่าเรียนดี (2556) ได้สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนคือ การส่งเสริมพัฒนา ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยอาศัย การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียน การสอนใหม่ ๆ การสร้างและใช้สื่อวัตกรรมการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครู สามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Adams และ Dickey (1953) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ครูผู้รับการนิเทศค้นหา จำแนก วิเคราะห์ปัญหา และรู้วิธีทำงานด้วยตนเอง ทำให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ค้นเคยกับ แหล่งวิทยาการ ช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่ให้ชุมชน เข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การสนับสนุนโรงเรียนนั้น

Good (1959) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามทางอาชีพช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Wiles และ Lovell (1975) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นการแสดงพฤติกรรมที่มีการเตรียมการอย่างเป็นระบบและมีแผนการปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากแนวคิดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนข้างต้น สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนเป็นไปเพื่อช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ แก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนหรืองานในวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.3 กระบวนการนิเทศการสอน

กระบวนการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินงานที่มีลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องมีแบบแผนและเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ในการดำเนินการนิเทศการสอน นักวิชาการหลายท่านได้เสนอกระบวนการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร (2542) ได้เสนอว่าการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือช่วยเหลือกันปรับปรุงด้านต่าง ๆ ส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีคุณภาพ โดยมีกระบวนการนิเทศภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

- 1) การสำรวจความต้องการจำเป็น
 - 1.1 สำรวจความต้องการจำเป็นของครูผู้รับการนิเทศ
 - 1.2 จัดลำดับความสำคัญของปัญหา
 - 1.3 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
 - 1.4 กำหนดทางเลือกการแก้ปัญหา
 - 1.5 กำหนดกิจกรรมให้เหมาะสมสำหรับแผนงาน โครงการของโรงเรียน

- 2) การวางแผนการนิเทศ
 - 2.1 นำทางเลือกในการแก้ปัญหาที่กำหนดกิจกรรม
 - 2.2 เขียนโครงการนิเทศโดยระบุรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติและผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน
- 3) การดำเนินการนิเทศ
 - 3.1 เตรียมความพร้อม สร้างความเข้าใจกับครูผู้รับการนิเทศ
 - 3.2 ดำเนินการนิเทศตามโครงการที่ได้รับการอนุมัติ
- 4) การประเมินผลการนิเทศ
 - 4.1 พิจารณาผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์
 - 4.2 นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป
- 5) การปรับปรุงแก้ไข
 - 5.1 หากพบว่าสิ่งที่บกพร่องให้รับดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามวัตถุประสงค์
 - 5.2 หากพบว่ายังมีสิ่งที่บกพร่องหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ต้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตั้งแต่ต้นของการวางแผนหรืออาจต้องร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศใหม่

วิชาเล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรงไว้ดังนี้

 - 1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศวางแผนร่วมกัน
 - 2) เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
 - 3) นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติ
 - 4) ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ
 - 5) จัดทำแผนการนิเทศกำหนดวันเวลาที่สังเกตการสอนประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
 - 6) ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ
 - 7) สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนารายงานผลสำเร็จ

Copeland และ Boyan (1987 อ้างถึงใน วิชา เล่าเรียนดี, 2556) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประชุมก่อนการสังเกตการสอน เป็นการพิจารณาพฤติกรรมที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงหรือพัฒนา แล้วสร้างหรือเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอนซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงหรือพัฒนา

2) การสังเกตการสอน เป็นการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมการสอนโดยใช้เครื่องมือสังเกตการสอนที่สร้างขึ้นเองหรือที่เลือกไว้

3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนด้วยตนเองหรือวิเคราะห์ร่วมกับครูผู้รับการนิเทศเพื่อวิเคราะห์ว่าพฤติกรรมการสอนใดที่ควรปฏิบัติต่อไปหรือพฤติกรรมใดที่ควรได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น

4) การประชุมหลังการสังเกตการสอน เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผลและข้อมูลจากการสังเกตการสอนที่ได้รับการบันทึกไว้ ผู้นิเทศสามารถกระตุ้นให้ครูมองเห็นและยอมรับผลจากการสังเกตการสอน โดยร่วมกันพิจารณาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

Allen (1987) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการนิเทศการสอนว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ผู้นิเทศจะต้องกำหนดขึ้นใจในการนิเทศ เพื่อช่วยให้งานนิเทศการสอนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการในการนิเทศการสอน หมายถึง แบบแผนของการนิเทศที่ลำดับขั้นตอนไว ต่อเนื่องและจะต้องเป็นแบบแผนที่ดีที่มีการออกแบบงาน การประสานงาน การอำนวยความสะดวก และการประเมินสภาพการทำงานไว้อย่างเป็นระบบซึ่งสรุปกระบวนการได้ดังนี้

1) การวางแผนคือการคิดว่าทำอะไร วางแผน จัดวางโครงการคาดคะเนผลที่จะเกิด

2) การจัดสายงาน คือการมอบหมายงาน จัดภาระหน้าที่ของบุคคล จัดทำนโยบายและประสานสัมพันธ์ในการดำเนินงาน

3) กระบวนการนำ เป็นกระบวนการนำบุคลากรต่าง ๆ ให้ดำเนินงานนั้น ได้แก่ การให้คำปรึกษา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้รับความสนใจในการทำงาน ตลอดจนอำนวยความสะดวกหรือหาวิธีการทำงาน

- 4) กระบวนการควบคุม เป็นการควบคุมงานให้ดำเนินไปตามแผน
- 5) กระบวนการประเมินสภาพการทำงาน ได้แก่ การพิจารณาตัดสินการปฏิบัติงาน การวิจัยในผลงาน เป็นต้น

Wiles และ Lovell (1975) ได้กำหนดขั้นตอนการนิเทศไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

- 1) กระบวนการวางแผน
 - 1.1 การวางแผนการนิเทศ
 - 1.2 การสร้างความเข้าใจและการให้ความรู้
- 2) การปฏิบัติการณ์เทศ
- 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ
- 4) การประมวลผลการนิเทศ

Glatthorn (1984) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
- 2) การวางแผนปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครู
- 3) การวางแผนการสังเกตการสอน
- 4) การสังเกตการสอน
- 5) การวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอน
- 6) การวางแผนและกำหนดวิธีการประชุมปรึกษาหารือ
- 7) การประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- 8) การวางแผนเพื่อสังเกตการสอนในครั้งต่อไป

Acheson และ Gall (1997) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็นในประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- 2) การสังเกตการสอน เป็นการสังเกตการสอนที่ต้องมีการวางแผน กำหนดแนวทางการสังเกตการสอน วันและเวลาที่จะสังเกตการสอน รวมทั้งวิธีการที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3) การประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน แล้วร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2009) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

- 1) การประชุมก่อนการนิเทศการสอนร่วมกันกับครู
- 2) การสังเกตการสอน
- 3) การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอนและร่วมกันวางแผนการประชุม
- 4) การร่วมกันประชุมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน
- 5) การวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการนิเทศการสอนทั้ง 4 ขั้นตอน เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น

จากกระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอนมี 3 ขั้นตอนดังนี้

- 1) การประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ
- 2) การสังเกตการสอน
- 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับและปรึกษาหารือร่วมกัน

ในการนิเทศการสอนนั้นผู้นิเทศควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการทุกขั้นตอน เพื่อให้ การนิเทศการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

1.4 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน

บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการนิเทศการสอนและการจัดการเรียนการสอน นักวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนไว้ดังนี้

กรองทอง จิตรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงบุคลากรผู้มีบทบาทในการนิเทศการสอนมีดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการ/ผู้บริหาร
- 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3) ศึกษานิเทศก์

Harris (1985) ได้กล่าวถึงบุคคลที่สามารถนิเทศการสอนไว้ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการหรือครูใหญ่
- 2) ผู้ช่วยครูใหญ่
- 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- 4) ผู้บริหารและผู้ที่มีความสามารถในการนิเทศการสอน

Glickman (2004) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่สามารถทำการนิเทศได้ มีดังนี้

- 1) ครูใหญ่
- 2) ผู้ช่วยครูใหญ่
- 3) ครูซึ่งเป็นหัวหน้าหมวด
- 4) ครูผู้ที่เกี่ยวข้องทางการสอนด้านต่าง ๆ
- 5) ครูประจำชั้น

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอน ได้แก่

- 1) ผู้บริหารและผู้ร่วมบริหารโรงเรียน
- 2) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3) ครูที่มีความสามารถในการนิเทศการสอน
- 4) ศึกษานิเทศก์
- 5) ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

1.5 บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน

บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การนิเทศการสอนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผู้นิเทศต้องตระหนักว่าควรแสดงบทบาทหน้าที่ในการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักวิชาการได้นำเสนอบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอนไว้ดังนี้

อัญชลี โพธิ์ทอง (2549) ได้อธิบายบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

- 1) บทบาทของผู้บริหาร เป็นผู้อำนวยการความสะอาดและส่งเสริมกิจกรรมการนิเทศ ตลอดจนเป็นวิทยากรและให้ความรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้
- 2) บทบาทของผู้นิเทศ เป็นผู้ทำหน้าที่วางแผนวิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนร่วมมือกับครูผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมต่างๆ ด้านการเรียนและการประเมินผลทางการศึกษา

กรองทอง จิระเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้กับการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

- 1) บทบาทของผู้บริหาร
 - 1.1 จะต้องสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจัง
 - 1.2 ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาส
 - 1.3 ชี้แนะแนวทางความรู้ให้แก่ครู
 - 1.4 บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในทุก ๆ ด้าน
 - 1.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
 - 1.6 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศอยู่เสมอ
- 2) บทบาทของผู้นิเทศ
 - 2.1 การวางแผนและจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน
 - 2.2 ช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
 - 2.3 ทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน
 - 2.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับครู
 - 2.5 หาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไขจากผลการปฏิบัติงาน

Oliva และ Pawlas (2001) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นิเทศไว้ดังนี้

- 1) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้ประสานงานระหว่างครูในแต่ละระดับหรือแต่ละส่วนงาน รวมทั้งสร้างให้ครูเกิดความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาในการจัดการเรียนการสอน
- 2) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มซึ่งต้องการคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากผู้นิเทศ

- 3) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้นำกลุ่มในการทำงานร่วมกันกับกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ
- 4) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้ช่วยครูประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การประเมินหลักสูตร และการประเมินตนเองของครู
- 5) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอน มีความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนที่มีความทันสมัยรวมถึงแนวทางปฏิบัติการสอนที่ดี
- 6) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร
- 7) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้สื่อสารที่ดี สามารถอธิบายความรู้หรือข้อมูลต่าง ๆ ให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งเป็นผู้ฟังที่ดี
- 8) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นนักจัดการสามารถสร้างโครงการต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและมีประโยชน์กับครู
- 9) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้ครูได้คิดพิจารณา
- 10) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้รับผิดชอบให้ความช่วยเหลือครูใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน
- 11) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียน
- 12) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน
- 13) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- 14) ผู้นิเทศแสดงบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถในการสาธิตหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครูได้

จากแนวคิดบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอนข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอนคือ การให้คำแนะนำ คำปรึกษา ความช่วยเหลือ คอยกระตุ้นส่งเสริมให้ครูได้คิดพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยผู้นิเทศควรมีความรู้และความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร และมีเชี่ยวชาญในการสาธิตหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครูได้

1.6 กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศการสอน

ในการนิเทศการสอนผู้นิเทศสามารถเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง พัฒนาหรือส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานของครู โดยผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศและสามารถเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศให้เหมาะสมสอดคล้องกับความแตกต่างของครูผู้รับการนิเทศ นักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมนิเทศ ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร (2540 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2552) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนแต่ละกิจกรรมจะประกอบด้วยสาระสำคัญ วัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างกันโดยกิจกรรมหลักที่เกี่ยวข้องกับ การสอนของครูโดยตรง คือ การสาธิตการสอนการเขียนชั้นเรียน และการสังเกตการสอนซึ่งมีสาระสำคัญและรายละเอียดของกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1) การสาธิตการสอน

เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ครูได้เห็นการดำเนินการคล้ายสถานการณ์จริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ ประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง และเป็นการเสริมแรงให้กับผู้ที่ทำ หน้าที่สาธิตการสอนให้พัฒนาการสอนของตนเอง พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูที่ได้รับการสาธิตการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองเพื่อที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้สาธิตการสอนต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้สาธิตการสอนที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน โดยการยกย่องและชมเชยความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูคนอื่น ๆ การสาธิตการสอนเหมาะกับบุคลากรกลุ่มเล็ก โดยมีขั้นตอนการสาธิตการสอน ดังนี้

1.1 การเตรียมการสาธิตการสอน ผู้นิเทศควรศึกษาปัญหาและสำรวจ ความต้องการของครูเพื่อเป็นแนวทางในการสาธิตการสอนเรื่องที่ต้องการ แจ้งให้ครูทราบ วัตถุประสงค์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสาธิตการสอน พร้อมทั้งแนะนำให้ครู เตรียมบันทึกผลการชมการสาธิตการสอนตามรูปแบบที่กำหนดให้

1.2 การปฏิบัติการสาธิต โดยให้ครูชมการสาธิตการสอน ศึกษา สังเกต กระบวนการขั้นตอนเทคนิควิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ พร้อมจดบันทึก

1.3 การประยุกต์แนวคิดที่ได้จากการชมการสาธิตการลอน โดยให้ครู นำกระบวนการหรือเทคนิควิธีการสอนที่ได้จากการชมการสาธิตการลอนมาอภิปราย สรุปผลและประยุกต์ใช้ดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนของตน

1.4 การประเมินผลและสรุปผล ผู้นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งสรุปผลและรายงานผล ให้ครูทราบเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองต่อไป

2) การเยี่ยมชั้นเรียน

เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศพบปะพูดคุย และสังเกตการทำงานของครูในชั้นเรียนเพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ ความต้องการ ศึกษาปัญหาและประเมินผล การสอนของครู พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู และกระตุ้นให้ครูปรับปรุงการสอนของตนเอง กิจกรรมการเยี่ยมชั้นเรียนเหมาะสำหรับการนิเทศ เป็นรายบุคคล โดยมีขั้นตอนการเยี่ยมชั้นเรียน ดังนี้

2.1 การสร้างข้อตกลงในการเยี่ยมชั้นเรียน ผู้นิเทศควรสนทนากับครูเพื่อสร้างความคุ้นเคยและเจตคติที่ดีในการนิเทศ ผู้นิเทศและครูร่วมกันวางแผนในการเยี่ยมชั้นเรียน โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการและกำหนดการในการเยี่ยมชั้นเรียน

2.2 การเยี่ยมเยียน ผู้นิเทศเข้าเยี่ยมชั้นเรียนตามข้อตกลงที่ทำร่วมกับครู โดยให้ความเป็นกันเองเพื่อสร้างเจตคติที่ดีแก่ครู และเยี่ยมชั้นเรียนตามเวลาและเรื่องที่กำหนด

2.3 การปรับปรุงการทำงาน ครูนำผลการเยี่ยมชั้นเรียนมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

3) การสังเกตการสอน

เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับ การนิเทศและการจัดการเรียนการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูพัฒนาหรือปรับปรุงการสอน ให้มีประสิทธิภาพ โดยนำข้อมูลป้อนกลับจากการสังเกตการสอนไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไปซึ่งการสังเกตการสอนควรกระทำหลาย ๆ ครั้ง จนผู้นิเทศ และครูมีความมั่นใจว่า การปฏิบัติการสอนของครู ประสบผลสำเร็จและเป็นที่น่าพอใจ กิจกรรมนี้ เหมาะสำหรับการนิเทศเป็นรายบุคคล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ

- ปฏิบัติตนให้เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพกับครู
- เป็นเพื่อนร่วมงานกับครู
- ให้ข้อมูลต่างๆ แก่ครู
- แก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ของครู
- รับฟังข้อแนะนำต่าง ๆ ของครู
- ให้ความสนใจต่อครูในการปฏิบัติงาน
- ให้ความจริงใจต่อครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ให้เกียรติและยกย่องครูด้วยความจริงใจ
- หาทางสร้างความก้าวหน้าให้แก่ครูอยู่เสมอ
- ให้ความรู้และสนับสนุนการทำงานของครู

3.2 การปรึกษาหารือ และการเตรียมแผนการสอน

- ปรึกษาหารือกับครูในเรื่องการสอน
- วางแผนการสังเกตการสอนร่วมกัน
- สร้างข้อตกลงใจในการสังเกตการสอนร่วมกัน
- พิจารณาแผนการสอนร่วมกัน (บันทึกการสอน)

3.3 สังเกตการสอน

- ผู้นิเทศเข้าไปนั่งสังเกตการสอนเงียบๆ โดยไม่ทำลายบรรยากาศการสอน
- ขณะสังเกตการสอน ผู้นิเทศต้องบันทึกพฤติกรรมการเรียนการสอน และบรรยากาศในห้องเรียนอย่างละเอียด

- บันทึกพฤติกรรมการสอนของครู (อาจใช้เทปบันทึกเสียงช่วย)
- ต้องสังเกตการสอนจนจบการสอนแต่ละครั้ง

3.4 วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนร่วมกัน

- ครูกับผู้นิเทศร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนการสอน
- นำข้อมูลจากการบันทึกพฤติกรรมการสอนมาพิจารณาร่วมกัน
- พิจารณาพฤติกรรมการสอนเด่นหรือด้อยอย่างไรพฤติกรรมใดเป็นปัญหา

- ครูกับผู้นิเทศร่วมกันหาทางปรับปรุง หรือพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

3.5 ปรับปรุงการสอน

- ครูจะต้องยอมรับพฤติกรรมการสอนของตน
- นำเอาผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งด้านดีและไม่ดีมาเป็นข้อมูล ประกอบการเตรียมแผนการสอนครั้งต่อไป
- ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหา

3.6 ประเมินผล

- ติดตามผลการปฏิบัติการสอน
- ดูผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอบถามเจตคติของนักเรียนในห้อง

นอกจากนั้น วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์ (2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อ การนิเทศการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมการนิเทศที่ตรงกับสภาพปัจจุบันที่เป็นยุคของการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ไว้ดังนี้

- 1) ผู้นิเทศศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร ผลงานวิจัย ตัวอย่างผลงาน สื่อการเรียนการสอน และ เอกสารต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบเว็บไซต์ (website) แล้วนำมาถ่ายทอดให้ครู
- 2) ผู้นิเทศถ่ายโอนข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตมาเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ทำให้ผู้นิเทศมีข้อมูล เนื้อหาและตัวอย่างสื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำมาใช้ในเวลาที่ต้องการนิเทศการสอน ได้ทันที และสามารถส่งต่อให้ครูคนอื่น ๆ ที่มีความสนใจ
- 3) ผู้นิเทศใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เป็นการรับส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จากเครือข่ายของผู้นิเทศไปยังครูคนอื่นเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยส่งได้ทั้งภาพ และเสียงในเวลา รวดเร็วกว่าไปรษณีย์ปกติ ทำให้สามารถตั้งคำถาม ตอบคำถาม และพูดคุยกับครู ได้โดยไม่ต้องส่ง เอกสาร
- 4) ผู้นิเทศสนทนาในเครือข่ายกับครู (chat) เป็นการสนทนาสดผ่านเครือข่าย อาจใช้วิธีพิมพ์ คำพูด พูดส่งเสียงโต้ตอบผ่านไมโครโฟน หรือมองเห็นหน้าโดยผ่านกล้องถ่ายภาพ ประกอบ คอมพิวเตอร์ อาจสนทนาสองคนหรือเป็นกลุ่ม การสนทนาแบบนี้เป็นที่นิยมเพราะ ได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นพูดคุยได้ทันทีในเวลาจริง ทำให้ไม่ต้องรอคำตอบเหมือนไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

5) กลุ่มอภิปรายหรือชุมชน (blog/ planet) เป็นเว็บไซต์ที่รวมกลุ่มของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจโดยผ่านเว็บไซต์นั้น ผู้นิเทศสามารถบันทึกคำพูด รูปภาพ ชุดข้อมูลหรือไฟล์โดยพูดคุยกับครูผ่านอุปกรณ์แสดง ตัวอักษร ภาพหรือเสียง ผู้นิเทศสามารถใช้เว็บไซต์ประเภทนี้ในการศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบคำถาม เผยแพร่ผลงานและติดตามผลการนิเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าได้มีการประสานงานกันไว้ก่อน

2. พฤติกรรมการนิเทศ (Supervisory Behavior)

การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายให้การช่วยเหลือครูได้ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่สูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับครูผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งการรับฟัง การพูดคุย การแสดงสีหน้าท่าทางในการให้คำปรึกษาหารือ คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศ ดังนี้

2.1 ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ ไว้ดังนี้

วัชรวิลา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการนิเทศว่า พฤติกรรมการนิเทศ หมายถึงการประพฤติปฏิบัติด้วยการพูด การใช้ภาษาท่าทางต่าง ๆ ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูผู้รับการนิเทศในการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสามารถที่จะกระทำได้กับครูเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่ม

Wiles และ Lovell (1975) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการนิเทศ คือ พฤติกรรมเชิงบวกที่ผู้นิเทศแสดงต่อผู้รับการนิเทศ เป็นการกระทำของระบบองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

Harris (1985) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมกรรมการนิเทศว่า พฤติกรรมการนิเทศเป็นสิ่งที่มีความเป็นพลวัตอย่างมากในการนำไปประยุกต์ใช้ มีความสลับซับซ้อน และมีความต้องการเพิ่มขึ้นสำหรับความเป็นผู้นำทางการศึกษา

จากความหมายของพฤติกรรมกรรมการนิเทศข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการนิเทศคือ การแสดงออกของ ผู้นิเทศที่ปฏิบัติกับครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งสามารถแสดงออกได้ทั้งแบบทางอ้อมทางตรงและแบบมีส่วนร่วม เพื่อช่วยให้ครูได้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนให้ดีขึ้นและมีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาครูให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษา

2.2 พฤติกรรมการนิเทศโดยอาศัยพฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษา

Roger (1977) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษามีลักษณะคล้ายคลึงกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศทางอ้อมและทางตรงซึ่งผู้นิเทศสามารถนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศได้ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างกันระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจและการควบคุม (Power and Control) และพฤติกรรมการใช้บารมีและผลกระทบที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Influence and Impact) สรุปได้ดังนี้

พฤติกรรมการใช้อำนาจและการควบคุม (Power and Control) นั้น ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับความช่วยเหลือปฏิบัติตามเกี่ยวกับการปรับพฤติกรรม โดยยึดถือความคิดความเชื่อ ความรู้สึกของผู้นำเป็นหลักสำคัญ ในส่วนของการถ่ายทอดความรู้ การให้ข้อมูลกับผู้รับความช่วยเหลือจะใช้วิธีสอน วิธีสาธิต และวิธีการชี้แนะ โดยให้ผู้รับความช่วยเหลือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นิยมใช้อำนาจต่อบุคคลและองค์กร สร้างสถานการณ์และสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ตนเองต้องการ ประเมินผู้อื่นด้วยตนเอง ให้รางวัลจากผลงานที่เป็นความสำเร็จของตนเองและยกย่องชมเชยตนเอง

พฤติกรรมการใช้บารมีและผลกระทบที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Influence and Impact) นั้น ผู้นำจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับความช่วยเหลือมีโอกาสที่จะคิด ที่จะเลือกทำในสิ่งที่เขาตัดสินใจว่ามีความถูกต้องและเหมาะสม และสามารถแสดงออกซึ่งความคิดและความรู้สึกของเขาให้เป็นที่ตามธรรมชาติที่แท้จริง โดยผู้นำจะเป็นผู้จัดสรร อำนวยความสะดวก จัดการช่วยเหลือเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับความช่วยเหลือเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้นำ

อาจช่วยส่งเสริม สนับสนุน เร่งเร้าให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับความช่วยเหลือมีความเป็นอิสระในการคิดสร้างสรรค์และการแสดงออกตามบทบาทและหน้าที่ และผู้นำจะยอมรับในสิ่งที่สร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นของใหม่ที่ไม่เคยชิน ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน ด้วยการพิจารณาอย่างมีเหตุผลและยอมรับด้วยความเต็มใจ ผู้นำจะใช้วิธีการวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับ ขณะเดียวกันก็ยินดีรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับความช่วยเหลือ ผู้นำจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับความช่วยเหลือได้ประเมินตนเอง ยกย่องชมเชย ให้การสนับสนุนในผลงาน ความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับความช่วยเหลือ

พฤติกรรมการใช้อำนาจและการควบคุม (Power and Control) จะมีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรม การนิเทศทางตรง ส่วนพฤติกรรมที่ใช้บารมีและผลกระทบที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Influence and Impact) จะมีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อม หากผู้นิเทศนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศจะเป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผู้นิเทศควรคำนึงถึงความแตกต่างของครูผู้รับการนิเทศด้วย โดยพิจารณาจากความรู้และความสามารถในการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับครูผู้รับการนิเทศ

2.3 พฤติกรรมในการสังเกตการสอน

การสังเกตการสอนเป็นพฤติกรรมที่ผู้นิเทศใช้ในการนิเทศการสอนโดยตระหนักถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในการสังเกตการสอนว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควร ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงพฤติกรรมในการสังเกตการสอน ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2553) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมในการสังเกตการสอน ดังนี้

1) การเข้าชั้นเรียน ผู้นิเทศจะต้องเดินเข้าชั้นเรียนอย่างเงียบที่สุด การเข้าไปในชั้นเรียนต้องไม่รบกวนครูและนักเรียน ถ้าหากระหว่างที่เดินเข้าไปแล้วครูและนักเรียนเห็นผู้นิเทศ ผู้นิเทศควรทักทายครูและนักเรียน การยิ้มให้เป็นการเริ่มต้นที่ดีสำหรับการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ถ้าหากเข้าไปในชั้นเรียนแล้วไม่มีใครเห็น ผู้นิเทศควรแนะนำตนเอง เมื่อได้เวลาที่เหมาะสม ในขณะที่อยู่ในชั้นเรียนผู้นิเทศควรจะนั่งในที่ที่สามารถมองเห็นการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน

2) พฤติกรรมของผู้นิเทศในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน ผู้นิเทศควรแสดงพฤติกรรม ไปตามธรรมชาติและมีความเป็นมิตร และไม่พูดหรือแสดงท่าทางที่จะทำลายหรือรบกวนการสอน ของครู หรือการทำงานของนักเรียน ผู้นิเทศไม่พูดหรือแสดงปฏิกิริยาในทางลบที่จะทำลาย สถานะของครูต่อหน้านักเรียน เช่น การแสดงความประหลาดใจ การแสดงความไม่พอใจหรือ การแสดงออกทางสีหน้า ไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ผู้นิเทศไม่ควรแสดงพฤติกรรม ว่ากำลังเขียนรายงานหรือทำการบันทึกระหว่างการสังเกตเพราะจะทำลายความเป็นกันเอง ผู้นิเทศควรจดจำจุดสำคัญไว้ในสมอง และเมื่อออกจากชั้นเรียนแล้ว ควรบันทึกเรื่องพิเศษต่าง ๆ ที่ต้องการคุยกับครูในเวลาต่อมา ซึ่งผู้นิเทศต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อปัญหาที่ครูขอความช่วยเหลือ

3) การออกจากชั้นเรียน ผู้นิเทศไม่ควรออกจากชั้นเรียนโดยปัจจุบันทันด่วน แต่ควรออกในช่วงเวลาที่สะดวกและเหมาะสม เช่น ในช่วงที่มีการหยุดสอนเพื่อทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ก่อนออกจากชั้นเรียนผู้นิเทศควรกล่าวชมเชยครูในบางสิ่งบางอย่าง ที่ผู้นิเทศสังเกตเห็น จากการจัดการเรียนการสอน

4) ความสัมพันธ์ ผู้นิเทศ ครูใหญ่และครูควรมีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญต่อการสังเกตการสอนในชั้นเรียน นอกจากนั้น ความร่วมมือจากนักเรียนและชุมชนก็เป็นสิ่งสำคัญ ผู้นิเทศควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2553) ได้กล่าวถึง การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อความเจริญงอกงามของครู และมีประโยชน์ต่อการสอนของครู ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อสังเกตการสอนแบบสร้างสรรค์ ขยายโลกทัศน์ของครูให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาเฉพาะอย่างให้แก่ครูในการเยี่ยมชั้นเรียนผู้นิเทศควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) การเยี่ยมชั้นเรียนจะต้องมีการวางแผนเป็นอย่างดี เพื่อให้ครูได้เห็น วิธีการสอนที่เป็นแบบสร้างสรรค์และเห็นการสอนในระดับต่าง ๆ กัน

2) การเยี่ยมชั้นเรียนจะต้องได้รับการชี้แนะ ผู้นิเทศควรให้ข้อเสนอแนะแก่ครู ที่ไปเยี่ยมชั้นเรียนว่าควรจะทำอย่างไรขณะไปเยี่ยม และควรสังเกตอะไรบ้าง

3) กลุ่มครูที่ไปเยี่ยมชั้นเรียนควรมีจำนวนคนน้อย ควรคัดกลุ่มครูไปเยี่ยมชั้นเรียนเป็นกลุ่มย่อย ไม่ควรมากเกินไปหรือไปเพียงลำพัง และใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนสองหรือสามวัน

4) การไปเยี่ยมชั้นเรียนใดชั้นเรียนหนึ่งไม่ควรทำบ่อยครั้ง เพราะจะเป็นการรบกวน การสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน และควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนของครูมากกว่าตัวครู

5) บทเรียนหรือสภาพการเรียนการสอนสำหรับผู้มาเยี่ยมชั้นเรียนหรือสังเกต การสอนควรเป็นไปตามธรรมชาติไม่ควรคัดเป็นพิเศษเพื่อวัตถุประสงค์การแสดง เพราะบทเรียน ดังกล่าวจะมีประโยชน์น้อยมาก

6) การติดตามผล ครูที่มาเยี่ยมชั้นเรียนควรกลับไปรายงานผลการสังเกตการสอน ให้คณะครูทราบในที่ประชุม ควรมีการอภิปรายเพื่อสำรวจรายละเอียดหรือความรู้ที่ได้มา ว่าสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างไร ครูไม่ควรลอกเลียนแบบวิธีการสอน ที่เห็นมาทั้งหมด แต่ควรดัดแปลงวิธีการเพื่อให้เข้ากับความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ และวัตถุประสงค์ในการสอนของตนเอง

วัชรา เล่าเรียน (2556) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการสังเกตการสอนไว้ว่า การสังเกตการสอนเป็นเทคนิควิธีการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต้องอาศัยความชำนาญ เพราะการสังเกตการสอนสำหรับการนิเทศนั้นต้องเป็นการสังเกตที่มีจุดมุ่งหมาย มีวัตถุประสงค์ในการสังเกตที่แน่นอน ชัดเจน จึงแตกต่างจากการสังเกตสถานการณ์ทั่ว ๆ ไป โดยผู้นิเทศควรตระหนักถึงสิ่งสำคัญดังนี้

- 1) การพรรณนาหรืออธิบายข้อมูลตามสภาพที่เป็นจริงจากสิ่งที่สังเกตเห็น (Describing)
- 2) การตีความหรือแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสังเกต (Interpretation) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นปกติของมนุษย์เป็นไปโดยอัตโนมัติตามประสบการณ์เดิมที่มีอยู่

ดังนั้นผู้นิเทศควรตระหนักถึงพฤติกรรมการสังเกตการสอนเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการนิเทศ หากผู้นิเทศระมัดระวังพฤติกรรมการสังเกตการสอนของตนที่แสดงออกในขณะสังเกตการสอนว่าพฤติกรรมใดควรปฏิบัติ พฤติกรรมใดไม่ควรปฏิบัติ และควรดำเนินการสังเกตการสอนอย่างสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อการจับผิด แต่ให้เป็นการนิเทศเพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนจะทำให้ครูผู้รับการนิเทศเปิดใจยอมรับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ

3. พฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ (Four Types of Supervisory Behaviors)

พฤติกรรมการนิเทศเป็นการปฏิสัมพันธ์กับครูผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมทั้งการรับฟัง การพูดคุย การให้คำปรึกษาหารือ คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัด การเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศสามารถเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและความแตกต่างหลากหลายของครูผู้รับการนิเทศทั้งภาระหน้าที่และระดับความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศนั้นมีหลากหลายพฤติกรรม โดยผู้วิจัยยึดพฤติกรรมการนิเทศของ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ที่จำแนกพฤติกรรมการนิเทศไว้ 4 แบบ ดังนี้

3.1 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุม (Directive Control Behaviors)

พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุมเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำกับครูผู้รับการนิเทศโดยตรง ให้คำชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีอำนาจหรือตำแหน่งที่สูงกว่าครูผู้รับการนิเทศซึ่งสามารถสั่งการได้และครูผู้รับการนิเทศยอมรับ การที่ผู้นิเทศจะสามารถแสดงพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุมได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีความรู้ในเรื่องที่นิเทศนั้น ๆ ดีกว่าครูผู้รับการนิเทศจึงจะได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้เสนอพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุมว่ามีการปฏิบัติซึ่งสรุปได้ดังนี้

การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศเริ่มพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งได้จากการสังเกตการสอนหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษาของ Roger (1977) ว่าผู้นิเทศจะเป็นฝ่ายนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาให้ครูผู้รับการนิเทศโดยยึดความคิดของผู้นิเทศ

การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ครูมองเห็นและยอมรับปัญหาดังกล่าว

การรับฟัง (Listening) ผู้นิเทศตั้งใจฟังและรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศให้ได้มากที่สุดโดยใช้เวลาน้อยที่สุด เพื่อให้แน่ใจว่าครูยอมรับว่ามีปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

การแก้ปัญหา (Problem solving) ผู้นิเทศพยายามหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด ก่อนนำเสนอแก่ครูผู้รับการนิเทศ

การชี้แนะหรือแนะนำ (Directing) ผู้นิเทศชี้แนะและอธิบายวิธีปฏิบัติในการแก้ปัญหา รวมทั้งความคาดหวังผลสำเร็จให้ครูผู้รับการนิเทศเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษาของ Roger (1977) ว่าผู้นิเทศจะเป็นฝ่ายตัดสินใจและออกคำสั่ง โดยใช้วิธีสอนสาธิต และชี้แนะให้ครูผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามวิธีการแก้ปัญหของผู้นิเทศ

การสร้างความสำเร็จให้ตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศถามครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่แนะนำและความคาดหวังจากการปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) ผู้นิเทศกำหนดหลักเกณฑ์และเวลาที่คาดหวังให้ครูผู้รับการนิเทศปรับปรุงการเรียนการสอนจนประสบความสำเร็จและเน้นย้ำเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือ

การเสริมแรง (Reinforcing) ผู้นิเทศทบทวนและย้ำถึงความคาดหวัง สิ่งที่ต้องปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งวันและเวลาการติดตามผล

จากพฤติกรรมการณ์นิเทศแบบชี้แนะควบคุมข้างต้นสามารถสรุปการปฏิบัติได้ดังนี้

1. ผู้นิเทศพูดมากกว่ารับฟังปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ
2. ผู้นิเทศถามครูผู้รับการนิเทศถึงแนวทางการแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนที่แนะนำ
3. ผู้นิเทศชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของผู้นิเทศ
4. ผู้นิเทศกำหนดหลักเกณฑ์ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ
5. ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบควบคุมการแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ

กรณีที่ผู้นิเทศสามารถใช้พฤติกรรมการณ์นิเทศแบบชี้แนะควบคุม

1. ครูผู้รับการนิเทศมีระดับความสามารถและระดับพัฒนาการในการปฏิบัติงานต่ำ
2. ครูผู้รับการนิเทศมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นิเทศแนะนำ
3. ครูผู้รับการนิเทศไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอน
4. ผู้นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอน
5. ครูผู้รับการนิเทศต้องการให้ผู้นิเทศเป็นผู้ตัดสินใจวิธีการแก้ปัญหา

Wiles (1975) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นิเทศตามวิวัฒนาการของการนิเทศในสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุม สรุปได้ว่า ในระยะแรกของการนิเทศจะเป็นการนิเทศแบบตรวจตราจากฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นการตรวจตราทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู โดยให้ครูผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นิเทศแนะนำและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูว่าได้ดำเนินไปตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้หรือไม่ ได้ผลหรือความสำเร็จอย่างไร

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุมจะเน้นบทบาทความสำคัญไปที่ผู้นิเทศเป็นหลัก ไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศใช้การออกคำสั่งให้ครูผู้รับการนิเทศปฏิบัติตามวิธีการแก้ปัญหาที่ผู้นิเทศแนะนำและตัดสินใจให้ รวมทั้งใช้กฎเกณฑ์ในการควบคุมและกำกับติดตามการนิเทศอย่างเคร่งครัด

3.2 พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)

พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูลเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำกับครูผู้รับการนิเทศโดยให้ข้อมูลและวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้นิเทศแล้วให้ครูตัดสินใจว่าจะเลือกวิธีการใด หรือนำวิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ มาปรับเปลี่ยนหรือผสมผสานกัน โดยผู้นิเทศจะเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำแนวทางในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ครูได้พิจารณาแนวทางที่เหมาะสมไปใช้ และครูต้องยอมรับในแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการดำเนินการ การที่ผู้นิเทศจะสามารถแสดงพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูลได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความสามารถที่มากกว่าครูผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน มีความเชี่ยวชาญและความน่าเชื่อถือ

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้เสนอพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูลว่ามีการปฏิบัติซึ่งสรุปได้ดังนี้

การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศนำเสนอปัญหาในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศเข้าใจและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ที่กล่าวว่า ผู้นิเทศควรสะท้อนให้ครุทราบว่าการจัดการเรียนการสอนของตนนั้นมีจุดเด่นและจุดด้อยอย่างไร พฤติกรรมการสอนใดที่ควรคงไว้ และ

พฤติกรรมใดที่ควรปรับปรุง เพื่อช่วยให้ครูสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือพัฒนาการสอนของตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น

การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศถามความเห็นครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและวิธีการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร (2540 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2552) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นิเทศควรใช้คำถามที่ทำให้ครูผู้รับการนิเทศรู้สึกว่าคุณนิเทศมาให้ความช่วยเหลือไม่ใช่การจับผิด

การรับฟัง (Listening) ผู้นิเทศตั้งใจฟังความคิดเห็นและมุมมองของครูผู้รับการนิเทศเพื่อให้เข้าใจว่าครูมองเห็นและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องพัฒนา และ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นซึ่งความสนใจ ตั้งใจฟัง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจและเอาใจใส่ต่ออีกฝ่ายในการเริ่มต้นการสนทนา ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การใช้วาจาสื่อความหมาย และ การใช้ท่าทาง เช่น การใช้สายตา การสบตา การแสดงสีหน้า ท่าทาง และการพูดสนับสุนนสั้น ๆ

การแก้ปัญหา (Problem solving) ผู้นิเทศพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้หลากหลายแนวทางเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศได้เลือกแนวทางการแก้ปัญหา

การชี้แนะหรือแนะนำ (Directing) ผู้นิเทศเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุดและเป็นไปได้ให้ครูผู้รับการนิเทศเลือกพร้อมบอกเหตุผลที่เลือกวิธีนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร (2540 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2552) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นิเทศควรเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และมีการสาธิตเมื่อต้องการแสดงให้ครูเห็นจริง

การรับฟัง (Listening) ผู้นิเทศรับฟังเหตุผลที่ครูผู้รับการนิเทศเลือกแนวทางการแก้ปัญหานี้

การชี้แนะหรือแนะนำ (Directing) ผู้นิเทศให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่ครูผู้รับการนิเทศควรปฏิบัติ หรือให้คำแนะนำเพิ่มเติมกับครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา

การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศให้ครูผู้รับการนิเทศอธิบายซ้ำหรืออธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการที่ครูจะปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) ผู้นิเทศช่วยครูผู้รับการนิเทศกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติที่เหมาะสม เกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งกำหนดวันและเวลาที่จะปฏิบัติจะเสร็จสิ้น

การเสริมแรง (Reinforcing) ผู้นิเทศสรุปโดยทบทวนเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม และการสังเกตการสอน เกณฑ์การประเมินความสำเร็จตามเป้าหมาย วันและเวลาของการติดตามผล จากพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้้นำให้ข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปการปฏิบัติได้ดังนี้

1. ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ
2. ผู้นิเทศให้ครูผู้รับการนิเทศอธิบายถึงแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน
3. ผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน
4. ผู้นิเทศเสนอแนวทางการแก้ปัญหาหลากหลายแนวทางให้ครูผู้รับการนิเทศเลือก
5. ผู้นิเทศช่วยครูผู้รับการนิเทศกำหนดเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จในการแก้ปัญหา
6. ผู้นิเทศให้คำแนะนำเพิ่มเติมกับครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา
7. ผู้นิเทศทบทวนและติดตามผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กรณีที่ผู้นิเทศสามารถใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้้นำให้ข้อมูล

1. ครูผู้รับการนิเทศมีระดับความสามารถและระดับพัฒนาการในการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ
2. ครูผู้รับการนิเทศขาดประสบการณ์หลายประเด็น ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณนิเทศมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี
3. ผู้นิเทศมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบร่วมกันกับครูผู้รับการนิเทศในวิธีการแก้ปัญหาที่ครูผู้รับการนิเทศเลือกใช้
4. ครูผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและเชื่อถือในความสามารถของผู้นิเทศ
5. มีเวลาจำกัดและต้องดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ อย่างเร่งด่วน

จากพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้้นำให้ข้อมูลข้างต้นนั้น มีความสอดคล้องกับการที่ผู้นิเทศ นำรูปแบบการนิเทศทางตรง (Direct Supervision) มาใช้ในการนิเทศ ซึ่ง จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552) ได้กล่าวถึงการนิเทศทางตรงไว้ว่า การนิเทศทางตรง คือการที่ผู้นิเทศเข้าไปมีส่วนร่วมในการแนะนำ ชี้แนะครูผู้สอนโดยตรง ผู้นิเทศจะต้องฟังและสังเกตปฏิบัติการจากครูผู้รับการนิเทศ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลและแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน กำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานในการปฏิบัติให้ครูผู้รับการนิเทศด้วย โดยมีลำดับขั้นตอนในการนิเทศดังนี้

- 1) ผู้นิเทศสังเกตเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูผู้รับการนิเทศและนำปัญหานั้นไปพูดคุยกับครู
- 2) ผู้นิเทศเสนอแนะวิธีที่ครูควรปฏิบัติและบอกสิ่งที่ผู้นิเทศคาดหวังจะให้เกิดขึ้นกับครูผู้รับการนิเทศ
- 3) ครูผู้รับการนิเทศนำวิธีการที่ผู้นิเทศแนะนำไปปฏิบัติ
- 4) ผู้นิเทศให้การเสริมแรงและตรวจสอบเป็นระยะ

ดังนั้นการที่ผู้นิเทศจะเลือกใช้พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ผู้นิเทศจะต้องพิจารณาครูผู้รับการนิเทศว่ามีระดับความสามารถและระดับพัฒนาการในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนค่อนข้างน้อย ขาดประสบการณ์หลายประเด็น ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณนิเทศมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี และครูผู้รับการนิเทศมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นิเทศแนะนำ รวมทั้งมีความมั่นใจและเชื่อถือในความสามารถของผู้นิเทศ

3.3 พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)

พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ผู้นิเทศและครูจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพิจารณาและตัดสินใจร่วมกันในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน การนิเทศแบบร่วมมือจะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศในทุก ๆ ขั้นตอนของการดำเนินการนิเทศ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้เสนอพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือว่ามีการปฏิบัติซึ่งสรุปได้ดังนี้

การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูผู้รับการนิเทศพูดถึงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันโดยพยายามกระตุ้นให้ครูระบุสาเหตุและประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน และ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวว่า การสื่อสารสื่อความหมายระหว่างกันนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการนิเทศการสอน เพราะผู้นิเทศจะต้องทำงานร่วมกับครู พูดคุยปรึกษาหารือกันทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการตลอดเวลา ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ทักษะ และ มีความชำนาญในการสื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

การรับฟัง (Listening) ผู้นิเทศตั้งใจฟังความคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของตน ก่อนที่จะพิจารณาหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน และ วัชรา เล่าเรียนดี

(2556) ได้กล่าวว่า ผู้นิเทศต้องเป็นผู้ฟังที่เข้าใจผู้อื่น มีแรงจูงใจที่จะฟัง เพราะว่ามีสิ่งที่จะต้องใส่ใจ สนใจ มากที่สุดคือ ความรู้สึกของครูกับเรื่องที่ครูพูด ผู้นิเทศต้องพยายาม ขจัดความรู้สึกเก่า ๆ เดิม ๆ ออกให้หมดหรือไม่มีการตัดสินใจใด ๆ ทั้งสิ้น

การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศต้องแสดงให้ครูผู้รับการนิเทศทราบว่าผู้นิเทศรับรู้ปัญหา ที่แท้จริงของครู

การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจ เกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศ เสนอข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้าม ความสำคัญไป เพื่อให้ครูได้มองเห็นปัญหา สาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่ชัดเจนขึ้น

การสร้างใจให้ตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศพยายามทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิด ความเข้าใจในแนวทางการแก้ปัญหาที่ตรงกัน

การแก้ปัญหา (Problem solving) ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศร่วมกันเสนอแนวทาง การแก้ปัญหาก่อนที่จะเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้มากที่สุดร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พรหมตรี โชคไพศาล (2553) ที่กล่าวว่า การให้ครูมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้ครู ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการในทุกขั้นตอน เพื่อให้ครูเห็น ความสำคัญของการแก้ปัญหา

การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) ผู้นิเทศต้องยอมรับและหาทางยุติข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด

การสะท้อนความคิด (Reflecting) ผู้นิเทศแสดงให้ครูผู้รับการนิเทศทราบว่าผู้นิเทศรับรู้ ปัญหาที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษาของ Roger (1977) ว่าผู้นิเทศควรให้ข้อมูลย้อนกลับและยินดีรับข้อมูลจากครูผู้รับการนิเทศเช่นกัน

การหาข้อตกลง (Negotiating) ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศเจรจาหาข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งของครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ

การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ รายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติ กำหนดวัน เวลา สถานที่ สื่อ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศสรุปแนวทางการปฏิบัติงานโดยให้ครูผู้รับการนิเทศ ทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติอีกครั้ง

จากพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือข้างต้นสามารถสรุปการปฏิบัติได้ดังนี้

1. ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นจากครูผู้รับการนิเทศและหาแนวทางการแก้ปัญหาาร่วมกัน
2. ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมองเห็นปัญหาให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจปัญหาตรงกัน
3. ผู้นิเทศเสนอข้อมูลที่ครูผู้รับการนิเทศมองข้ามไปในการแก้ปัญหา
4. ผู้นิเทศตกลงร่วมกับครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหการจัดการเรียน

การสอน

กรณีที่ผู้นิเทศสามารถใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ

1. ครูผู้รับการนิเทศมีระดับความสามารถและระดับพัฒนาการในการปฏิบัติงานปานกลาง
2. ครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน
3. ครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศตัดสินใจและรับผิดชอบผลกระทบต่าง ๆ ร่วมกัน
4. ครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศยอมรับภาระหน้าที่ในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

จากพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือข้างต้นนั้นมีความสอดคล้องกับการที่ผู้นิเทศนำรูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development Supervision) มาใช้ในการนิเทศ ซึ่ง จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552) ได้กล่าวถึงการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไว้ดังนี้

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบอื่น ๆ เป็นกระบวนการซึ่งครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพ ซึ่งครูสามารถคัดเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายวิธี แต่ต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

- 1) ต้องเสนอเป็นข้อตกลงหรือโครงการให้ผู้บริหารทราบ
- 2) การสังเกตควรกระทำไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ภาคเรียน และมีการปรึกษาหารือกันหลังการสังเกตแต่ละครั้ง
- 3) ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและอภิปราย ต้องรู้กันเฉพาะครูในกลุ่มที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น

4) ระบบและมาตรฐานการประเมิน ขึ้นอยู่กับครูกลุ่มนั้นและจะไม่นำมาเกี่ยวข้องกับ การประเมินผลความชอบของครู

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อน โดย ช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการยกระดับการพูดคุยเกี่ยวกับวิชาชีพ ทำให้เกิด เจตคติที่ดีต่อการนิเทศ รู้สึกชื่นชมในผลงานของเพื่อนก่อให้เกิดแรงเสริมทางบวกในการสอนของครู และมีความเข้าใจในนักเรียนของตนมากขึ้น

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

1) การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพพร่วมกัน ควรมีรูปแบบและเน้นความเป็นระบบพอสมควร โดกำหนดเป็นแผนหรือโครงการนิเทศอย่างกว้างๆ เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นได้ในการนำไปใช้ แต่ก็ สามารถติดตามผลการปฏิบัติได้

2) การสังเกตของครูที่มีต่อกัน ควรทำอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าคนละ 2 ครั้ง/ภาคเรียน ต้องมี การประชุมเพื่อปรึกษาหรือหลังการสังเกต

3) แม้ว่าผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องรับรู้และเกี่ยวข้องในด้านการจัดและควบคุมหรือโครงการ การนิเทศด้วย แต่ในเรื่องของการสังเกตการณ์สอน ข้อมูลที่ได้ การให้คำปรึกษาหารือ และการอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันนั้น ต้องเป็นเรื่องของครูกลุ่มนั้นโดยเฉพาะ

4) การประเมินผลของครู อาจไม่มีรูปแบบหรือระบบที่เป็นมาตรฐานมากนัก แต่ก็ต้องเป็น เรื่องของครูกลุ่มนั้นเท่านั้น ผู้บริหารจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งการสังเกต การให้คำปรึกษา และผลที่ได้ ก็ต้องไม่เกี่ยวข้องกับส่วนหนึ่งส่วนใดของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบของครูเป็นอันขาด

การนำวิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไปใช้

1) ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการและติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศ แบบนี้ แต่ละคนติดต่อและทาบตามครูที่สนใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งครูที่ควรได้รับการทาบตาม ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการสอน

2) เมื่อได้ครูที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเป็นสมาชิกแล้วจัดให้มีการอภิปรายและสรุปถึงขอบเขต ของโครงการที่จะปฏิบัติเช่น การสังเกต การให้คำปรึกษาหรืออาจอภิปรายไปถึงการพัฒนาหลักสูตร การเตรียมสื่อ การฝึกอบรม และการแลกเปลี่ยนชั้นเรียนที่จะสังเกตว่าจะมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร สำหรับจำนวนครั้งที่ต้องสังเกตควรปฏิบัติได้ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อยหรือมากกว่าก็ดียิ่งดีและต้องมี

การประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับมาทุกครั้ง ข้อตกลงที่สมาชิกควรตกลงร่วมกันอีกก็คือ การเขียนรายงานสั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการเมื่อเสร็จจากการสังเกตและประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับแต่ละครั้ง และประการสุดท้ายก็คือ ต้องตกลงกันว่าครูที่จะรับการสังเกตจะเป็นผู้กำหนดวาระการประชุม มีการระบุว่าต้องการให้สังเกตอะไร ซึ่งจะทำให้การสังเกตแต่ละครั้งตรงกับความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อครูมากที่สุด

3) การจัดกลุ่มครู ครูผู้เป็นสมาชิกของโครงการ เป็นผู้เสนอชื่อเพื่อนสมาชิกที่ตนต้องการทำงานด้วย ซึ่งจำนวนที่เหมาะสมที่สุด คือ กลุ่มละ 2-3 คน และเพื่อให้สะดวกในการจัดคู่สังเกตควรให้ครูจัดลำดับที่ของสมาชิกที่ตนเลือกได้เป็น 1, 2, และ 3 ตามลำดับ

4) การจัดตารางปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานของกลุ่มครู ถ้าเป็นไปได้สมาชิกในกลุ่มควรจัดตารางสอนให้มีเวลาว่างตรงกันสัปดาห์ละ 1 คาบ (เพื่อใช้ในการอภิปรายในการสังเกต) และให้เวลานอกตารางสอนอย่างน้อย 1 คาบ (จนกว่าสมาชิกสามารถเยี่ยมชมชั้นเรียนของกันและกันได้โดยไม่ต้องหาชั่วโมงสอนชดเชย) และด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดเตรียมโครงการร่วมพัฒนาวิชาชีพนี้ให้แล้วเสร็จก่อนที่จะมีการจัดตารางสอนใหญ่ของครูทั้งโรงเรียนเพื่อให้โครงการนี้เทศดังกล่าวไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเวลาที่จะใช้สังเกตและประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ

5) ถ้าครูผู้เข้าร่วมโครงการนี้มีความสนใจและโรงเรียนสามารถจัดให้ได้ ก็ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับสมาชิกในโครงการ ซึ่งได้แก่

- 5.1 ทักษะการสังเกตทั่วไป
- 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตทั่วไป
- 5.3 การประชุมหลังจากการสังเกตทั่วไป
- 5.4 ทักษะการสังเกตเฉพาะจุดที่สำคัญ
- 5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตเฉพาะจุดที่สำคัญ
- 5.6 การประชุมหลังจากการสังเกตเฉพาะจุดที่สำคัญ

แต่ถ้ามีเวลาจำกัด การฝึกอบรมอาจจัดรวมฝึก 3 ทักษะทั่วไป คือ การสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูล และการประชุมหลังการสังเกต

6) เมื่อจัดการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมแล้ว โครงการก็สามารถเริ่มต้นตามลำดับ ดังนี้คือ ครูแลกเปลี่ยนการสังเกตการสอน วิเคราะห์ และประชุม หลังจากนั้นก็สรุปเป็นรายงานความก้าวหน้า

ง่าย ๆ ส่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการก็จะตรวจสอบเฉพาะรายงานและอาจมีการประชุมอย่างไม่เป็นทางการกับสมาชิกภายในโครงการ เพื่อรับทราบว่าการดำเนินไปด้วยดีหรือมีอุปสรรคอันใดเพื่อจะได้ช่วยกันแก้ไขให้ทันที่

3.4 พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)

พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ตามที่ครูผู้รับการนิเทศร้องขอ ซึ่งครูจะเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง โดยมีผู้นิเทศคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนเท่านั้น การนิเทศแบบไม่ชี้แนะผู้นิเทศต้องคำนึงอยู่เสมอว่าตนเองไม่ใช่ผู้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาของครู ผู้นิเทศสามารถกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมและให้กำลังใจครูผู้รับการนิเทศ

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้เสนอพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะว่ามีการปฏิบัติซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

การรับฟัง (Listening) ผู้นิเทศตั้งใจฟังครูผู้รับการนิเทศเสนอแนวความคิด ความต้องการรวมทั้งพยายามทำความเข้าใจกับสิ่งที่ครูพูดให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อมว่า ผู้นิเทศควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและแสดงอาการยอมรับ แสดงความเข้าใจและเห็นใจในปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่ โดยแสดงพฤติกรรมการยอมรับที่เป็นทั้งพฤติกรรมทางวาจาและท่าทาง เพื่อให้ปฏิสัมพันธ์และการสื่อความหมายมีความนิ่มนวลเป็นธรรมชาติ

การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศแสดงความสนใจปัญหาหรือความต้องการที่ครูผู้รับการนิเทศพูดให้มากที่สุด

การสร้างทำความเข้าใจให้ตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศต้องทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่ครูผู้รับการนิเทศพูดโดยละเอียดและชัดเจนตรงกันมากที่สุด

การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) ผู้นิเทศต้องแสดงความเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาหรือความต้องการที่ครูผู้รับการนิเทศพูด ใช้คำพูดหรือท่าทางประกอบเพื่อกระตุ้นให้ครูพูดเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ ออกมา

การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศต้องตอบสนองกับการพูด การนำเสนอปัญหาหรือความต้องการของครูผู้รับการนิเทศตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ที่กล่าวว่า

การตอบสนองและการรับรู้ต่อการพูดหรือการสื่อความจากครู หรือการสรุปข้อความที่ครูพูดด้วย คำพูดของผู้นิเทศ เป็นการตอบสนองต่อคำพูดหรือข้อความที่ครูพูด ผู้นิเทศอาจจะพูดซ้ำหรือถอดความของคำพูดนั้น ซึ่งการตอบสนองเป็นการทำให้ครูได้ตระหนักรู้ถึงการพูด การกระทำ ความรู้สึก ของตนเอง การตอบสนองที่ดีนั้นจะช่วยให้ครูได้สำรวจตนเองและรู้จักตนเองมากขึ้น

การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศพยายามพูดให้ครูผู้รับการนิเทศตั้งใจที่จะปฏิบัติตามวิธีที่ เลือกและสามารถปฏิบัติได้จริงด้วยตนเองภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด พฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษาของ Roger (1977) ว่าผู้นิเทศควรเปิดโอกาสให้ครูผู้รับ การนิเทศมีอิสระที่จะคิดและเลือกแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ครูผู้รับการนิเทศตัดสินใจเองว่าถูกต้องและ เหมาะสม

การแก้ปัญหา (Problem solving) ผู้นิเทศให้ครูผู้รับการนิเทศคิดหาวิธีการแก้ปัญหาด้วย ตนเองอาจกระตุ้นให้ครูคิดหาทางเลือกในการแก้ปัญหามากมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการที่ เหมาะสมที่สุดแล้วให้ครูอธิบายถึงผลที่อาจเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ครูเลือก รวมทั้งผลที่อาจ เกิดขึ้นจากวิธีการอื่น ๆ ที่ครูไม่ได้เลือกนำมาแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำใน การให้คำปรึกษาของ Roger (1977) ว่าผู้นิเทศควรจัดการช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแหล่งข้อมูล ให้ครูผู้รับการนิเทศได้แก้ปัญหาลงมือ สนับสนุนให้ครูผู้รับการนิเทศมีอิสระในการแก้ปัญหตามบทบาท หน้าที่ของตน

การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) ผู้นิเทศให้ครูผู้รับการนิเทศกำหนดมาตรฐาน เกณฑ์ และเวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษาของ Roger (1977) ว่าผู้นิเทศควรส่งเสริมให้ครูได้ประเมินตนเอง

การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศให้ครูผู้รับการนิเทศสรุปรายละเอียดแผนการปฏิบัติอีก ครั้งก่อนเริ่มดำเนินการตามแผน

จากพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำข้างต้นสามารถสรุปการปฏิบัติได้ดังนี้

1. ผู้นิเทศรับฟังมากกว่าพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ
2. ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนอย่างละเอียด
3. ผู้นิเทศตอบสนองกับการพูดของครูผู้รับการนิเทศตลอดเวลา
4. ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศหาแนวทางการแก้ปัญหามานำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่

หลากหลายด้วยตัวท่านเอง

5. ผู้นิเทศยอมรับแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ครูผู้รับการนิเทศเลือก
6. ผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูผู้รับการนิเทศได้ประเมินตนเอง
7. ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ

กรณีที่ผู้นิเทศสามารถใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

1. ครูผู้รับการนิเทศมีความสามารถและพัฒนาการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
2. ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นมากกว่าผู้นิเทศ
3. ครูผู้รับการนิเทศต้องรับผิดชอบโดยตรง ซึ่งผู้นิเทศจะมีส่วนร่วมน้อย
4. ครูผู้รับการนิเทศมีความมุ่งมั่นและความต้องการที่จะแก้ปัญหาในการจัดการเรียน

การสอนด้วยตนเองในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ โดยผู้นิเทศจะคอยให้การส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือตามที่ครูผู้รับการนิเทศร้องขอเท่านั้น

จากพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะข้างต้นนั้นมีความสอดคล้องกับการที่ผู้นิเทศนำรูปแบบการนิเทศทางอ้อม (Nondirective Supervision) มาใช้ในการนิเทศ ซึ่ง จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อมไว้ดังนี้

พฤติกรรมการนิเทศทางอ้อม

1) ผู้นิเทศถามครูถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศทำความกระจ่างเกี่ยวกับปัญหา และแสดงอาการยอมรับ แสดงความเข้าใจและเห็นใจในปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่ โดยแสดงพฤติกรรมยอมรับที่เป็นทั้งพฤติกรรมทางวาจาและท่าทาง

2) ผู้นิเทศถามคำถามต่อครูเกี่ยวกับหลักการและเหตุผลในการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมการสอนที่เขาปฏิบัติว่า ทำไมจึงทำเช่นนั้น โดยลักษณะและพฤติกรรมคำถามของผู้นิเทศนั้นเป็นคำถามที่นุ่มนวล ไม่ใช่จับผิดหรือค้นหาข้อบกพร่อง

3) ผู้นิเทศยกย่องชมเชยพฤติกรรมการสอนของครู

4) ผู้นิเทศถามครูและสนับสนุนให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูเอง

5) ผู้นิเทศได้พูดคุย อภิปรายความรู้สึก ความกังวลใจของครูและผลผลิตในการสอนของครู โดยทำงานร่วมกันกับผู้สอน เพื่อให้ปฏิสัมพันธ์และการสื่อความหมายมีความนิ่มนวลเป็นธรรมชาติ ลดความกดดันและความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้นิเทศ

ทัศนคติและความเชื่อของผู้นิเทศในการนิเทศทางอ้อม

ผู้นิเทศที่มีแบบนิยมนั้นวิธีการนิเทศทางอ้อม จะมีทัศนคติและความเชื่อในสิ่งต่อไปนี้

1) ในการควบคุมสถานการณ์นั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของปัญหา ธรรมชาติของปัญหานั้น จะเป็นปัจจัยในการพิจารณาตัดสินใจ ชี้แนะแนวทางที่จะดำเนินการต่อไป

2) ความเชี่ยวชาญนั้นเป็นภารกิจของความรู้ ประสบการณ์ ไม่จำเป็นต้องเป็นตำแหน่งในองค์กร

3) ผลผลิตในการทำงานของครูนั้น เป็นเครื่องวัดผลที่สำคัญที่สุดที่จะใช้ในการประเมินสมรรถภาพในการทำงานของเขา

4) รางวัลที่สำคัญที่สุดในการสอนของครูคือ ปัจจัยภายใน ที่เป็นความสุขและความพึงพอใจในงาน แต่จะต้องคำนึงและจัดสรรรางวัลที่เป็นปัจจัยภายนอกเสริมด้วย

5) สิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูคือ เขามีความรู้สึกว่า ผู้นิเทศได้รับฟังความใส่ใจและข้อมูลต่าง ๆ ของเขา และเข้าใจในเนื้อหาสาระอย่างละเอียด

6) มนุษย์จะเรียนรู้ได้ดีที่สุด เร็วที่สุด โดยการเผชิญหน้ากับสถานการณ์และปัญหาภายใต้การรับความช่วยเหลือ และเขาจะต้องหาแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตัวของเขาเอง

7) การทำงานต้องควบคู่กันไปทั้งการใช้เหตุผลและการใช้ความรู้สึกที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเชิงมนุษยนิยม ที่สามารถจะอภิปรายพูดคุยร่วมกันได้ เกี่ยวกับข้อมูลในระดับความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่เป็นส่วนตัวซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้มีความสำคัญเท่าเทียมกันกับการอภิปรายพูดคุยกันเกี่ยวกับเรื่องงานที่ทำ

8) การแก้ปัญหาาร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ เป็นงานและภารกิจที่สำคัญของกระบวนนิเทศ ที่ควรจะได้รับความสะดวกและห่วงใยในการปฏิบัติอย่างจริงจัง

9) การสอนเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อน ลักษณะการจัดการสอนในรูปแบบเดียวกัน อาจจะไม่เหมาะสมสำหรับครูบางท่านแต่อาจจะไม่เหมาะสมสำหรับครูบางท่าน ดังนั้นสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจะต้องคิดและวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ อย่างรอบคอบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร

ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้การสอนและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน

จากพฤติกรรมกรรมกรนิเทศทั้ง 4 แบบดังกล่าวข้างต้น ผู้นิเทศจะเลือกใช้พฤติกรรมกรรมกรนิเทศแบบใดนั้น ผู้นิเทศต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ระดับพัฒนาการและความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศว่าอยู่ในระดับใด หากผู้นิเทศไม่คำนึงถึงความแตกต่างของครูผู้รับการนิเทศอาจทำให้การนิเทศไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

4. ทักษะการนิเทศ (Supervisory Skills)

ทักษะการนิเทศเป็นความสามารถของผู้นิเทศที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ หรือสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ในการนิเทศการสอนผู้นิเทศจำเป็นต้องมีทักษะในการนิเทศเพื่อให้เห็นสามารถแสดงพฤติกรรมกรรมกรนิเทศการสอนได้อย่างถูกต้อง หากผู้นิเทศไม่ตระหนักถึงทักษะการนิเทศของตนเองจะทำให้ครูไม่เชื่อมั่นในความสามารถของผู้นิเทศ ส่งผลให้การนิเทศไม่ประสบผลสำเร็จ

4.1 ความหมายของทักษะการนิเทศ

Wiles และ Lovell (1975) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานของผู้นิเทศว่าควรมีทั้งหมด 5 ทักษะดังนี้

1) ทักษะด้านผู้นำ คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำสามารถกระตุ้นและชี้แนะแนวทางเพื่อช่วยให้ครูผู้รับการนิเทศสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถก่อให้เกิดการร่วมมือกันของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี

3) ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม คือสามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้ มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม สามารถทำให้สมาชิกทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทักษะด้านการบริหารงานบุคคล คือการจัดการกับบุคคลหลายฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะการบริหารงานของครูผู้สอนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก

5) ทักษะด้านการประเมินผล ทักษะด้านนี้จะช่วยทำให้ทราบว่า การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุผลเป็นไปตามที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการนิเทศมีอะไรบ้าง ที่ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

Alfonso and Others (1981) ได้กล่าวถึงทักษะของการนิเทศที่สำคัญว่ามี 3 ด้านดังนี้

1) ทักษะเชิงมนุษย์ (Human Skill) เป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ได้ ซึ่งเป็นความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม หรือความสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยความเต็มใจได้ในหมู่คณะ และสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้ดี ทักษะในด้านนี้จะต้องประกอบไปด้วย การเป็นผู้เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการประเมินตนเองและเข้าใจตนเองได้ดี ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลคือเข้าใจในความแตกต่างทั้งภายนอกและภายในคือความรู้สึกนึกคิดนั่นเอง การมองเห็นในข้อเท็จจริงของคนแต่ละคนว่ามีความคิดเห็นที่หลากหลาย การทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานในการแบ่งงานอย่างยุติธรรม

2) ทักษะเชิงการจัดการ (Managerial Skill) เป็นความสามารถในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนและมีกระบวนการอย่างมีแบบแผน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนหรือกำหนดเป้าหมายของงานและวางแผนงานที่จะต้องปฏิบัติให้ชัดเจน การจัดบุคลากรเป็นความสามารถเกี่ยวกับการจัดการบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนสามารถคัดเลือกบุคลากรใหม่และสามารถปฐมนิเทศให้แก่สมาชิกใหม่ได้ การจัดการองค์กร คือการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม การควบคุมดูแล การปรับเปลี่ยนแก้ไขงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจ การใช้เหตุผลประกอบการเลือกหรือตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skill) เป็นความสามารถเกี่ยวกับการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิค จะต้องมีความรู้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับวิชาชีพมีความสามารถในการสังเกตพฤติกรรม การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถทำวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ

Harris (1985) ได้สรุปทักษะต่าง ๆ ที่ผู้นิเทศควรจะมีได้ดังนี้

1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) ประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น การเป็นคนช่างสังเกต มีความสามารถในการรับความรู้สึกและสามารถพูดอภิปรายได้ดี

2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ประกอบด้วย การฟัง พูด อ่าน เขียนและสามารถ จัดลำดับเรื่องราวได้สามารถสาธิตกระบวนการต่าง ๆ ได้ ตลอดจนมีความรู้ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

3) ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) ประกอบด้วย การรู้จักวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความสามารถในการถามคำถามได้ดี

จากความหมายของทักษะการนิเทศสามารถสรุปได้ว่า ทักษะการนิเทศนั้นเป็นความสามารถ ในการเข้าใจผู้อื่น มีความรู้เกี่ยวกับการให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิค การวิเคราะห์ และ สังเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ซึ่งเห็นได้ว่ามีทักษะที่สำคัญอยู่ 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านคตินิยม

4.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills)

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่สำคัญของผู้นิเทศ เพราะการนิเทศเป็นการดำเนินงานที่ เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายกลุ่ม ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความต้องการ โดยผู้นิเทศ จะต้องช่วยประสานให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มอย่างจริงจัง รวมทั้งสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นให้ได้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

Harris (1985) ได้กล่าวถึงการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีซึ่งถือเป็นลักษณะที่สำคัญที่ผู้นิเทศพึงมี จะต้องประกอบไปด้วย

- 1) ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
- 2) การใช้คำพูดที่ดีในการสัมภาษณ์
- 3) การรู้จักสังเกต
- 4) ความสามารถในการพูดอภิปราย
- 5) การที่สามารถแสดงความรู้สึกและความคิดออกมาได้ ซึ่งการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมี

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะช่วยส่งเสริมให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยที่ผู้นิเทศ จะต้องรู้จักกระบวนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ดังนั้นผู้นิเทศควรแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม รู้จักสังเกต และมีความเข้าใจเข้าใจผู้อื่น เพื่อให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ โดย Glickman (2004) ได้กล่าวถึงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.2.1 พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ (2552) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั้งที่เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

สุรพันธ์ เพชรราภา และคณะ (2552) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น สื่อความหมายได้ สามารถตอบสนองกันได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอาจจะโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้

ดังนั้นในการนิเทศผู้นิเทศต้องทำงานร่วมกับครูและบุคคลอื่น ๆ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเกิดจากความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายจะช่วยส่งเสริมให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ

4.2.2 การเลือกใช้ทักษะตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลไว้ดังนี้

1) ความแตกต่างทางกายภาพ เช่น รูปร่าง หน้าตาหรือการแสดงออกภายนอกที่มีความแตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคล

2) ความแตกต่างทางเขาว์ปัญญา บุคคลจะมีความแตกต่างทางเขาว์ปัญญา บางคนมีเขาว์ปัญญาสูงเหมาะกับงานที่ต้องตัดสินใจ แต่บางคนมีเขาว์ปัญญาดำก็จะเหมาะกับงานที่ไม่เกี่ยวกับการตัดสินใจหรืองานประเภทอื่นที่ต่างออกไป

3) ความแตกต่างในการยอมรับความกดดัน ความแตกต่างในด้านนี้จะมีผลต่อการแสดงออกทางอารมณ์ของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลสามารถทนต่อแรงกดดันได้แตกต่างกัน บางคนสามารถรับแรงกดดันได้มากในสถานการณ์หนึ่งแต่ไม่สามารถยอมรับแรงกดดันจากอีกสถานการณ์หนึ่งได้ บางคนอารมณ์อ่อนไหวเหมาะกับการทำงานที่รวดเร็ว บางคนอารมณ์เย็นก็เหมาะกับการทำงานที่ต้องการความละเอียด

4) ความแตกต่างด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม อาจเริ่มจากครอบครัว การศึกษา ฐานะ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน คนที่มีภูมิหลังแตกต่างกันย่อมจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่ต่างกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลมีผลต่อการทำงาน ดังนั้นผู้นิเทศจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่

จะต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่ง Glickman (2004) ได้กล่าวถึงทักษะความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยอาศัยการนิเทศ 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การนิเทศแบบทางตรง ประกอบไปด้วยการสาธิต การให้ความชัดเจนหรือการสั่งการ
- 2) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ประกอบไปด้วย การฟัง การแก้ปัญหา การเจรจาต่อรอง
- 3) การนิเทศแบบทางอ้อม ประกอบไปด้วยการฟัง การนำเสนอหรือการสนับสนุน

การที่ผู้นิเทศจะสามารถเลือกใช้ทักษะการนิเทศให้เหมาะสมสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นิเทศในการวิเคราะห์ความแตกต่างของครูผู้รับการนิเทศด้วย ซึ่งผู้นิเทศจะต้องฝึกฝนทักษะในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลดังกล่าว จากนั้นจึงจะสามารถแสดงพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมกับครูผู้รับการนิเทศแต่ละคนได้ ส่งผลให้การนิเทศจะประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้

4.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)

ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นิเทศ เพราะการนิเทศจะต้องดำเนินการอยู่บนหลักการ เทคนิคและวิธีการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการทางการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการนิเทศ ผู้นิเทศต้องมีประสบการณ์ ความชำนาญ รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการนิเทศต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้การนิเทศประสบความสำเร็จ โดย Glickman (2004) ได้กล่าวถึงทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ซึ่งประกอบด้วยทักษะการประเมินและวางแผน ทักษะการสังเกต และทักษะการวิจัยและการประเมินผล

4.3.1 ทักษะการประเมินและวางแผน

การประเมินและวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศจะต้องร่วมกันกำหนดแนวทางและวางเป้าหมาย ซึ่งแนวทางการประเมินความต้องการนั้น Glickman (2004) ได้เสนอแนวทางการประเมินความต้องการไว้ดังนี้

- 1) ประเมินจากการสังเกตและการฟัง
- 2) ประเมินจากการสังเกตชั้นเรียนและโรงเรียน
- 3) ประเมินจากข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้อย่างเป็นทางการ

- 4) ประเมินจากผลงานครูและนักเรียน
- 5) ประเมินจากข้อมูลจากบุคคลส่วนกลาง

แนวทางในการประเมินดังกล่าวข้างต้นเป็นไปเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการรับรองคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

และ Glickman (2004) ยังได้กล่าวถึงการวางแผนไว้ว่าเป็นการวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญของการนิเทศซึ่งมีความสัมพันธ์กับการประเมิน โดยหลังจากประเมินแล้วจะต้องจัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาปรับปรุงต่อไป ซึ่งแนวทางและเทคนิคในการวางแผนสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) จัดกลุ่มสิ่งๆที่เหมือนกัน
- 2) วิเคราะห์ผลกระทบ
- 3) การจัดให้ตรงตามวัตถุประสงค์
- 4) เทคนิคการทบทวนและประเมินโปรแกรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินและวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศจะต้องร่วมกันกำหนดแนวทางและวางเป้าหมายเพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการรับรองคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป โดยหลังจากประเมินแล้วจะต้องจัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาปรับปรุงต่อไป

4.3.2 ทักษะการสังเกต

ทักษะในการสังเกตการสอนเป็นทักษะที่มีความสำคัญยิ่งต่อการนิเทศการสอน เพราะการสังเกตการสอนจะช่วยให้ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์การสอนได้ชัดเจนและถูกต้องมากขึ้น มีเรื่องใดที่เป็นปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำครูโดยใช้ข้อมูลจากการสังเกตการสอนมาประกอบการให้การช่วยเหลือ แนะนำ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศจะต้องมีความชำนาญเกี่ยวกับการสังเกตการสอน วิธีสังเกตการสอน การสร้างและการใช้เครื่องมือในการสังเกตการสอนที่เหมาะสมกับการนิเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุดทั้งผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศซึ่งผู้นิเทศจะต้องมีทักษะในการสังเกตการสอน (วัชรวิภา, 2545) ดังนี้

- 1) ทักษะในการสังเกตและวิเคราะห์การสอน มีความจำเป็นสำหรับผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศเช่นเดียวกัน เพราะนอกจากจะต้องสังเกตและวิเคราะห์การสอนของอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ยังต้อง

สามารถวิเคราะห์การสอนหรือปฏิบัติงานของตนเองด้วย ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศสามารถสังเกต และวิเคราะห์การสอนและการปฏิบัติงานของตนเองได้ โดยผู้นิเทศจะต้องมีทักษะในการสังเกต การสอนและทักษะในการวิเคราะห์การสอน เพราะการวิเคราะห์การสอนเป็นการพิจารณาถึงความสัมพันธ์กันของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน เพื่อทำความเข้าใจแต่ละส่วนให้แจ่มแจ้ง ซึ่งจะช่วยให้ผู้นิเทศเกิดความเข้าใจต่อการสอนของครูผู้รับการนิเทศ

2) ทักษะในการคิดวิพากษ์และวิจารณ์ ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการพิจารณาและ ประเมินการสอนของครูผู้รับการนิเทศ โดยการพยายามแสวงหาคำตอบที่มีความสมเหตุสมผล ประโยชน์ของการคิดวิพากษ์นั้นจะช่วยให้ผู้รับการนิเทศเชื่อในสิ่งที่ถูกต้อง เชื่ออย่างมีเหตุผล ช่วยให้ คิดอย่างรอบคอบครบถ้วน รวมทั้งการพิจารณาเทคนิคหรือกลวิธีของผู้นิเทศที่แสดงออกมาให้เห็นว่า น่าคิด น่าสนใจและตรงประเด็น องค์ประกอบใดในการสังเกตการสอนมีคุณค่าน่าชมเชย องค์ประกอบ ใดที่ควรจะพัฒนา การวิจารณ์สิ่งใดก็ตามจึงต้องใช้ความรู้ของผู้นิเทศ มีเหตุมีผล มีหลักเกณฑ์และ มีความรอบคอบด้วย เมื่อวิจารณ์สิ่งใดจะต้องผ่านขั้นตอนและกระบวนการของ การวิเคราะห์ การสังเกตการสอนและประเมินการสอนให้ชัดเจนเสียก่อนแล้วจึงวิจารณ์แสดงความเห็นออกมา อย่างมีเหตุผล ให้นำคิด นำฟัง เป็นคำวิจารณ์ที่เชื่อถือได้

3) ทักษะการสื่อสารด้านการพูดและการฟัง ด้านการพูดนั้น ผู้นิเทศที่ดีจะเริ่มต้น การพูดน่าสนใจ มีพลังในการสื่อสาร กระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศเกิดความกระตือรือร้นที่จะรับฟัง โดยการทำให้ผู้ฟังมองเห็นสิ่งต่างๆ ได้ชัดเจน เห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นเมื่อนำไปปฏิบัติเป็น เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับผู้ฟังมากกว่าเรื่องของผู้สื่อสาร หากเป็นเรื่องของผู้สื่อสารก็เป็นเพียง ประสบการณ์ที่อยากให้ผู้ฟังได้นำไปคิดและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ฟัง ส่วนด้านการฟังนั้น ผู้นิเทศบางคนพยายามที่จะสื่อสารความต้องการของตนเองจนลืมทำหน้าที่รับฟัง ทำให้ผู้รับการนิเทศ ปิดรับการสื่อสารด้วยเช่นกัน เพราะผู้ฟังก็อยากให้ผู้สื่อสารเข้าใจความต้องการของเขาด้วย เช่นเดียวกันดังนั้นผู้นิเทศที่ดีจะสนใจความต้องการของผู้รับการนิเทศ และสื่อสารข้อความหรือข้อมูลที่ ตรงกับความต้องการการสื่อสารก็จะเกิดประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย ทำให้ข้อมูลไม่ตกหล่นเนื่องจากเป็น สิ่งที่ผู้รับการนิเทศต้องการจะรับฟังอยู่แล้ว

4) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ผู้นิเทศจะสร้างความสัมพันธ์ก่อนการสังเกต การสอนโดยการเข้าใจความต้องการของผู้รับการนิเทศ พูดในเรื่องที่ผู้รับการนิเทศสนใจ

มีความปรารถนาดีต้องการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศมากกว่าความต้องการของผู้นิเทศเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ผู้รับการนิเทศเกิดความรู้สึกที่ดีและความเข้าใจในเจตนาของผู้นิเทศว่าต้องการนิเทศเพื่อจุดประสงค์ใด ถ้าผู้นิเทศเปิดใจก่อนก็จะได้รับการเปิดใจจากผู้รับการนิเทศเช่นเดียวกัน

นอกจากทักษะดังกล่าวแล้วผู้นิเทศจะต้องมีความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และมีทัศนคติเชิงบวกต่อครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งผู้รับการนิเทศอยากได้รับความสนใจอยากได้รับการยอมรับ และชอบคำชมมากกว่าคำตำหนิ หากผู้นิเทศเรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของครูผู้รับการนิเทศ และปฏิบัติตัวดังที่ธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนต้องการ ก็จะทำให้ผู้นิเทศสามารถเข้าถึงครูผู้รับการนิเทศได้ง่ายและตรงตามที่ต้องการ การสื่อสารกับผู้อื่นย่อมไม่ราบรื่นทุกครั้งไป เนื่องจากความคิดเห็นของแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกัน ภาษาที่ใช้อาจถูกตีความไปอีกแบบหนึ่งได้ ดังนั้นผู้นิเทศต้องมองผู้รับการนิเทศด้วยทัศนคติเชิงบวก ไม่ตีความด้านลบและไม่จินตนาการไปเองว่า ผู้ฟังรู้สึกอย่างไร เพราะมีเช่นนั้นผู้นิเทศก็จะใช้น้ำเสียง สีหน้า กริยาและคำพูดเชิงลบได้ ซึ่งจะทำให้เกิดการต่อต้านจากครูผู้รับการนิเทศด้วยเช่นกัน

ในสภาพการจัดการเรียนการสอนนั้นจะประกอบด้วย การปฏิบัติและพฤติกรรมของครูและนักเรียนที่ควรสังเกตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อม ๆ กัน ผู้นิเทศสามารถใช้การสังเกตการสอนแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative Plus Qualitative Observation) ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะมีความหมายและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

วัชรวิภา เลาเรียนดี (2556) ได้จำแนกประเภทของการสังเกตการสอน ไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1) การสังเกตการสอนเชิงปริมาณ (Quantitative Observation)

เป็นการสังเกตและบันทึกเหตุการณ์ พฤติกรรมและสิ่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติหรือปรากฏในชั้นเรียนโดยการนับความถี่ของพฤติกรรมหรือการตรวจสอบรายการว่าปฏิบัติหรือไม่ ผู้นิเทศสามารถนำข้อมูลมาคำนวณค่าต่าง ๆ ทางสถิติได้ ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้จะต้องระบุเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ วัดได้เป็นจำนวนครั้ง หรือความถี่ในช่วงเวลาที่กำหนด

2) การสังเกตเชิงคุณภาพ (Qualitative Observation)

เป็นการสังเกตเหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ตลอดจนสภาพทางกายภาพภายในชั้นเรียน โดยการบันทึกแบบพรรณนาความ เช่น การจดบันทึกเป็นข้อความสั้น ๆ หรือความเรียง

ย่อ ๆ เพื่อบรรยายเหตุการณ์ตามลำดับในระยะเวลาที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้จะไม่ระบุประเด็น การปฏิบัติ พฤติกรรม หรือเหตุการณ์ที่จำเพาะเจาะจง และไม่มีการประเมินหรือแสดงความคิดเห็น ใด ๆ

การสังเกตการสอนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นขึ้นอยู่กับกรจำแนกและสร้าง เครื่องมือในการสังเกตการสอน โดย Glickman (2004) ได้จำแนกประเภทเครื่องมือในการสังเกต การสอนไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1) การสังเกตเชิงคุณภาพ (Qualitative Observation) เป็นการสังเกตภาพรวมไม่เจาะจง พฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งข้อมูลที่ได้สามารถอธิบายหรือพรรณนาเป็นคำบรรยาย ไม่สามารถ วิเคราะห์ออกมาเป็นค่าสถิติได้ เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอนแบบนี้ ได้แก่

1.1. แบบบันทึก

1.2. แบบสังเกตไม่มีส่วนร่วมคือผู้สังเกตไม่มีส่วนร่วมกับกิจกรรมใดๆ

1.3. แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม คือผู้สังเกตมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

1.4. แบบสอบถามเฉพาะเจาะจงคือเน้นจุดหรือประเด็นสำคัญที่เราต้องการสังเกต

1.5. การวิพากษ์การศึกษาเป็นการสังเกตแบบไม่มีส่วนโดยผู้สังเกตสามารถลงความคิดเห็น ของตนโดยอาศัยความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ที่มี

2) การสังเกตเชิงปริมาณ (Quantitative Observation) การสังเกตแบบนี้จะสามารถสังเกต หรือบันทึกเหตุการณ์ต่างๆซึ่งสามารถวัดได้ออกมาเป็นจำนวนครั้งและผลที่ได้จากการสังเกตแบบนี้ สามารถนำมาคำนวณในรูปแบบสถิติได้เครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตการสอนแบบนี้ ได้แก่

2.1. แบบบันทึกความถี่ของพฤติกรรมสามารถบันทึกเป็นความถี่ในแต่ละช่วงเวลาได้

2.2. แบบบันทึกพฤติกรรมบ่งชี้เป็นเครื่องมือที่สามารถระบุตัวบ่งชี้ในการปฏิบัติ

โดยจะบันทึกปรากฏการณ์ของพฤติกรรมต่าง ๆ

2.3. เครื่องมือการสังเกตการสอนที่เป็นแผนผังที่นิ่ง อาจใช้สัญลักษณ์หรือรูปภาพแทน การบันทึกข้อมูล

2.4. การใช้พื้นที่ของครู หรือการสังเกตจากการเคลื่อนไหวของครูตามช่วงเวลานั้นเอง

4.3.3 ทักษะการวิจัยและการประเมินผล

การวิจัยทางการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งการวิจัยในแต่ละประเภทมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ดังที่ Glickman (2004) ได้กล่าวถึง การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไว้ดังนี้

1) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาปรากฏการณ์ในลักษณะที่แยกศึกษาองค์ประกอบย่อยเป็นตัวแปร แล้วจึงนำผลการศึกษามาทำความเข้าใจซึ่งสามารถทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้ การวิจัยในรูปแบบนี้จะเน้นการศึกษาที่ทำได้ด้วยการวัดโดยใช้ข้อมูลทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจและอธิบายโดยการกำหนดตัวแปรต่าง ๆ และให้ความสำคัญต่อการอ้างอิงหรือการนำไปใช้ได้ของงานวิจัย สามารถแยกเหตุและผลออกจากกันได้อย่างชัดเจน การวิจัยในลักษณะนี้จะไม่มีการเอาความรู้สึกของผู้วิจัยมาเกี่ยวข้อง

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาในลักษณะของความสัมพันธ์ที่หลากหลายเพื่อทำความเข้าใจคนหรือกลุ่มคน ในเรื่องของการกระทำ การรับรู้ ตลอดจนความรู้สึกผลที่ได้จากการศึกษาจะมีลักษณะเฉพาะตัว ผลที่ได้จะเป็นลักษณะเรื่องเล่าบรรยายไม่สามารถแยกแยะความสัมพันธ์ของเหตุและผลออกจากกันชัดเจน

การวิจัยเชิงคุณภาพมีลักษณะเด่นที่เป็นจุดเน้นที่ทำให้ผู้วิจัยมีบทบาทที่เด่นชัดและแตกต่างจากบทบาทที่มีในการวิจัยแบบอื่นผู้วิจัยจะเป็นเครื่องมือซึ่งสัมผัสกับข้อมูลโดยตรง งานวิจัยเชิงคุณภาพ มีลักษณะเด่นดังนี้

- 2.1 เน้นความเป็นมนุษย์ของผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัย
- 2.2 เน้นข้อมูลที่เป็นระบบความหมายและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทนั้น
- 2.3 เน้นจุดยืน “คน” ในการรับรู้ปรากฏการณ์
- 2.4 เน้นบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของปรากฏการณ์

การประเมินผลการนิเทศ เป็นการตีค่าผลงานซึ่งดำเนินการไปแล้วว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดและผลการประเมินนั้นเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ โดย Glickman (2004) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการประเมินไว้ 2 ข้อ ดังนี้

- 1) ประเมินในขณะที่ดำเนินโปรแกรมอยู่

2) ประเมินเมื่อโปรแกรมเสร็จสิ้นไปแล้วเพื่อตัดสินใจว่าจะใช้ โปรแกรมดังกล่าวต่อไปหรือไม่ โดยหลักของการประเมิน มีดังนี้

- 2.1 อยู่บนความเป็นจริง
- 2.2 ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- 2.3 มีการประเมินที่หลากหลาย
- 2.4 ประเมินจากการวิเคราะห์ผลที่ได้มา
- 2.5 ประเมินอย่างสม่ำเสมอ
- 2.6 มีความยืดหยุ่น และใช้เครื่องมืออย่างเหมาะสม
- 2.7 สื่อความหมายออกมาอย่างชัดเจน

จากการศึกษาทักษะของผู้นิเทศเกี่ยวกับการวิจัยและการประเมินผลสรุปได้ว่า ผู้นิเทศควรมีทักษะทางการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะได้ข้อมูลที่สามารถทำนายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยไม่มีการเอาความรู้สึกของผู้วิจัยมาเกี่ยวข้อง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะของความสัมพันธ์ที่หลากหลายเพื่อทำความเข้าใจคนหรือกลุ่มคน ในเรื่องการกระทำ หรือการรับรู้ หากผู้นิเทศมีทักษะการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจะทำให้ผู้นิเทศได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการนิเทศ นอกจากนั้นผู้นิเทศควรมีทักษะการประเมินผลเพื่อให้สามารถตีค่าผลงานการนิเทศซึ่งดำเนินการไปแล้วว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่

4.4 ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill)

ทักษะด้านคตินิยมเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นิเทศ เพราะผู้นิเทศจะต้องมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร กล่าวคือ ผู้นิเทศควรมีความสามารถในการมองเห็นภาพรวมว่าการนิเทศมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานหรือหน่วยงานใดภายในองค์กร การพัฒนา ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลต่อส่วนอื่น ๆ หรือไม่อย่างไร เพื่อให้การนิเทศเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้ โดย Harris (1985) ได้กล่าวถึงทักษะด้านคตินิยม (Conceptual Skill) ซึ่งประกอบด้วยทักษะการวิเคราะห์และทักษะการสังเคราะห์

4.4.1 ทักษะการวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์เป็นการคิดหาคำตอบจากการแยกแยะข้อมูลและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่แยกแยะนั้นว่าอะไรเป็นเหตุอะไรเป็นผลซึ่งอยู่เบื้องหลังปรากฏการณ์นั้น ซึ่ง ทิศนา แคมมณี (2555) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์โดยทั่วไปว่ามี 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การวิเคราะห์จากข้อมูลที่มีอยู่เพื่อให้ได้ข้อสรุปและหลักการที่สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้

2) การวิเคราะห์ข้อสรุป ข้ออ้างอิง หรือหลักการต่าง ๆ เพื่อหาหลักฐานที่สามารถสนับสนุนหรือปฏิเสธข้อความนั้น

ทิศนา แคมมณี (2555) ได้ให้พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

- 1) จำแนกแยกแยะ
- 2) หาเหตุและผล
- 3) หาความสัมพันธ์
- 4) หาข้อสรุป
- 5) หาหลักการ
- 6) หาข้ออ้างอิง
- 7) หาหลักฐาน
- 8) ตรวจสอบ
- 9) จัดกลุ่ม
- 10) ระบุชี้

ดังนั้นผู้นิเทศที่มีทักษะการวิเคราะห์จะต้องสามารถวิเคราะห์ หาคำตอบจากการแยกแยะข้อมูลและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่แยกแยะนั้นว่าปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศที่เกิดขึ้นนั้นมาจากสาเหตุใด เพื่อให้ได้ข้อสรุปและหลักการที่สามารถนำไปใช้ในการให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือครูผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

4.4.2 ทักษะการสังเคราะห์

การสังเคราะห์เป็นความสามารถที่คิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ขึ้นมาได้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรม หรือเป็นการทำนายปรากฏการณ์ในอนาคต คิดหาวิธีการแก้ปัญหาหรือป้องกันได้ซึ่งอาจจะมีเพียงวิธีการเดียวหรือหลายวิธีการก็ได้ ซึ่ง ทิศนา แคมมณี (2555) ได้ให้พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการสังเคราะห์ไว้ ดังนี้

- 1) เขียนบรรยาย อธิบาย เล่า บอก เรียบเรียง
- 2) สร้าง จัด ประดิษฐ์ แต่ง ตัดแปลง ปรับ แก้ไข ทำใหม่ ออกแบบ ปฏิบัติ
- 3) คิดริเริ่ม ตั้งสมมติฐาน ตั้งจุดมุ่งหมาย ทำนาย
- 4) แจกแจงรายละเอียด จัดหมวดหมู่
- 5) คาคณะเนสถานการณ์ วิธีการแก้ปัญหา

ดังนั้นผู้นิเทศที่มีทักษะการสังเคราะห์จะต้องสามารถคิดหาวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งอาจจะมีเพียงวิธีการเดียวหรือหลายวิธีการเพื่อให้คำแนะนำหรือให้การช่วยเหลือครูผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอน

5. การรับรู้ (Perception)

5.1 ความหมายของการรับรู้

สุวรี ศิวะแพทย์ (2549) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้ คือ การจัดระบบข้อมูล (Organization) และตีความ (Interpretation) โดยอาศัยพื้นฐานประสบการณ์เดิม

กรรณิการ์ อัครดรเดชา (2550) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่เรารับเอาสิ่งที่สัมผัสจากประสาท (Sensory Cues) และประสบการณ์ที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้อง รวบรวมเป็นภาพที่มีความหมายภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ วิธีที่ผู้รับสารเพื่อการโน้มน้าวใจได้รับข้อมูลจากประสาทสัมผัส (ความสนใจ) และรวบรวมเป็นรูปธรรมที่มีความหมาย (การรับรู้) สำหรับตัวเขาเองจะเป็นตัวทำให้เกิดการตอบสนอง กระบวนการดังกล่าวไม่สามารถสรุปได้ว่าสิ่งเร้าที่รับมาจะเหมือนกับสิ่งที่ผู้ส่งตั้งใจจะส่งออกเสมอไป ผู้รับสารอาจจะรับรู้เพียงส่วนหนึ่งของสิ่งเร้า บิดเบือนบางส่วน และ

ส่วนขยายอื่น ๆ ให้เกิดความจริง หรือเปลี่ยนแปลงส่วนอื่น ๆ เพื่อจะได้การตีความหมาย (Interpretation) ที่เข้าได้กับตัวเอง

ณัฐพันธ์ เชนรนนท์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลรวบรวมและเปลี่ยนแปลงความประทับใจของตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อให้ความหมายกับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเขาซึ่งการรับรู้เป็นการทำงานขั้นแรกสุดของร่างกายในการติดต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยผ่านประสาทสัมผัสทาง ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ทำให้ร่างกายเรียนรู้ต่อบรรดาสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยบุคคลจะให้ประสบการณ์ที่สะสมมาแปลความหมายของสิ่งเร้าผ่านประสาทสัมผัส และเกิดความรู้สึก ระลึกหรือรู้ความหมาย

จากความหมายของการรับรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคลรวบรวมสิ่งเร้าที่รับจากประสาทสัมผัสและประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งสิ่งเร้าที่รับมาอาจไม่เหมือนกับสิ่งที่ผู้ส่งตั้งใจจะส่งออกมาเสมอไป บุคคลอาจรับรู้เพียงส่วนหนึ่งของสิ่งเร้า บิดเบือนบางส่วน หรือขยายส่วนอื่น ๆ ให้เกิดความจริง หรือเปลี่ยนแปลงส่วนอื่น ๆ ภายใต้การตีความหมาย (Interpretation) โดยอาศัยพื้นฐานประสบการณ์เดิมของตนเอง

5.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

กรรณิการ์ อัครดรเดชา (2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ไว้ได้ดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก

1.1 ความใกล้ชิดกันทางกายภาพ (Proximity) ระหว่างวัตถุหนึ่งกับอีวัตถุหนึ่งทำให้เกิดการรับรู้ได้ง่ายขึ้น การนำเอาวัตถุ ความคิด และคนที่ไม่รู้จักมาโยงกับสิ่งที่รู้จัก จะทำให้มีความหมายสำหรับผู้รับสารมากขึ้น เช่น ผู้พูดอาจจะอ้างอิงถึงส่วนประกอบของสถานการณ์ที่พูดขณะนั้น เช่น ผู้ฟังและสภาพแวดล้อม เป็นต้น

1.2 การเชื่อมโยงสิ่งๆที่เหมือนกัน (Familiar) ถ้าผู้ทำการโน้มน้าวใจนำเอาความคิดเห็นหรือการกระทำที่เขาต้องการเสนอแนะ มาโยงกับความคิดที่เหมือนกันกับสิ่งที่ผู้ฟังยอมรับแล้วทำให้เกิดการรับรู้ได้ง่ายขึ้น

1.3 หลักการที่ใกล้กัน (Closure Principle) โดยธรรมชาติเรามักจะรวบรวมความคิดให้มีความหมาย ดังนั้นเรามักจะเพิ่มส่วนที่ไม่ได้อยู่ในสิ่งเร้าเพื่อจะสร้างภาพทั้งหมดที่มีความหมาย

(Meaningful Whole) ดังนั้นแค่เสนอแนะความคิดอาจจะพอเพียงให้ผู้รับสารเต็มให้สมบูรณ์ การตั้งคำถามได้อย่างดีจะทำให้เกิดความสงสัยได้ เพราะเป็นการท้าทายให้หาคำตอบและหาความสมบูรณ์

1.4 สภาพแวดล้อม (Context) คนเรามักจะรับรู้อะไรเป็นส่วนเต็ม (Whole) เรามักจะประเมินความหมายของบางส่วนของส่วนเต็ม โดยดูจากสภาพแวดล้อม เราจะตัดสินใจว่า วันนี้อากาศจะสดใสหรือหมุกหมัวจากแสงสว่างตามจุดต่าง ๆ รอบตัวเรา ดังนั้น หากนำเสนอประเด็นได้ ไม่ชัดเจน ผู้รับสารอาจจะเข้าใจได้โดยเนื้อหาแวดล้อม

2) ปัจจัยภายใน

2.1 ประสบการณ์ส่วนตัว (Personal Experience) การรับรู้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ส่วนตัวของแต่ละคน สิ่งที่เราที่เรารู้จักจะมีความหมายเฉพาะในประสบการณ์ของเรา สารจะถูกตีความหมายในแง่ประสบการณ์ทางสังคม ภาษา วัฒนธรรม และข่าวสาร เราจะรับเฉพาะข่าวสารที่เข้าได้กับโลกที่คุ้นเคยของเรา

2.2 ปัจจัยที่จูงใจ (Motivational Factors) เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของเราคือ บทบาทของแรงจูงใจในการรับรู้ อะไรที่จูงใจผู้ฟังขณะนั้นจะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่เขาสนใจและการรับรู้ของเขา

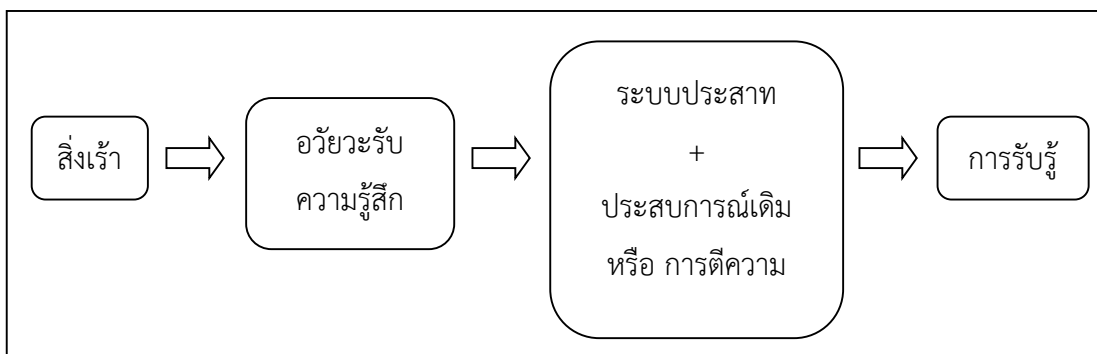
คนบางคนใช้วิธีหลีกเลี่ยงการรับรู้ (Perceptual Defense) เมื่อสิ่งเร้าเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่น่ากลัวหรือน่าปฏิเสธ เราจะพยายามหลีกเลี่ยงความไม่เพลิดเพลิน เรามักจะไม่รับรู้สถานการณ์ที่เจ็บปวด หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของเราเพื่อหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางจิตใจ

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้จะมีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกจะเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือสภาพแวดล้อมรอบตัวที่เข้ามากระทบกับเราผ่านประสาทสัมผัสต่าง ๆ ส่วนปัจจัยภายในจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์และแรงจูงใจในการรับรู้ที่มีต่อสิ่งเร้า นั้น ๆ แล้วสิ่งเร้าเหล่านั้นจะถูกตีความหมายโดยอาศัยประสบการณ์ของเราเอง ในบางครั้งเราจะหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธการรับรู้สิ่งเร้าที่อาจทำให้เราเกิดความเจ็บปวดทางจิตใจ

5.3 กระบวนการของการรับรู้

สุวรี ศิวะแพทย์ (2549) ได้กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการรู้สึกเมื่อประสาทรับความรู้สึกได้รับการกระตุ้นและส่งผ่านข้อมูลนั้นไปยังระบบประสาทที่เกี่ยวข้องเพื่อ

แปลความซึ่งในส่วนี้ อาจมีประสบการณ์หรือความรู้เดิมในส่วนของความจำเข้ามาเกี่ยวข้องอันส่งผลต่อการรับรู้ดังแสดงในแผนภาพดังนี้



เพราะพรรณ เปลี่ยนภู (2542) ได้นำเสนอกระบวนการของการรับรู้ว่า การรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วย

1) อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสสิ่งเร้า หรือ สิ่งเร้าผ่านมากระทบอวัยวะรับสัมผัสต่างๆ เพื่อให้คนรับรู้ภาวะแวดล้อม การรับรู้จะสมบูรณ์ได้จะต้องอาศัยอวัยวะรับสัมผัสที่สมบูรณ์ด้วย มิฉะนั้นสถานการณ์รับรู้จะลดน้อยลงไป อวัยวะรับสัมผัสจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งของการรับรู้ ในการเรียนช่างอุตสาหกรรม เช่น งานด้านสถาปัตยกรรม อาศัยอวัยวะสัมผัสที่สำคัญคือ ตา (Vision) หู (Hearing) และสัมผัส (Touch) อวัยวะรับสัมผัส (Sensory Organ) ได้แก่ อวัยวะที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการรับสัมผัส รูป รส กลิ่น เสียง รับสัมผัสส่งไปเป็นประสบการณ์ทางสมอง เพื่อให้เกิดเป็นการรับรู้ต่อไป

2) แปลความหมายอาการสัมผัส หมายถึง การที่กระแสประสาทส่งไปยังระบบประสาทอัน ได้แก่ สมอง เพื่อแปลความหมายสิ่งที่รับสัมผัส ส่วนสำคัญที่ช่วยทำให้การแปลความหมายดีหรือถูกต้องเพียงใดต้องอาศัยสิ่งต่อไปนี้

2.1 สถิติปัญญาหรือความฉลาด เป็นธรรมชาติของคนที่มีความฉลาดมากจะรับรู้ได้ดีกว่าและเร็วกว่าคนที่มีความฉลาดน้อย

2.2 การสังเกต พิจารณา สิ่งที่ช่วยให้คนรับรู้ได้อย่างแม่นยำ คือ การสังเกตอย่างถี่ถ้วน และพิจารณาให้รู้รายละเอียดว่าสิ่งนั้น คืออะไร มีความหมายเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เช่น ไก่ ต้องรู้ว่าไก่พันธุ์อะไร สีอะไร ขนาดตัวเท่าใด เป็นต้น การสังเกตพิจารณานี้ บางคนอาจจะใช้เวลานานจึงจะสังเกตถี่ถ้วนละเอียด แต่ถ้ามีความชำนาญอาจจะใช้เวลาไม่นานนัก

2.3 ความสนใจและความใส่ใจ ถ้ามีความใส่ใจแน่น มีสมาธิก็แปลความหมายได้ง่าย และถูกต้องแต่ถ้าไม่มีสมาธิจะทำได้ยาก

2.4 คุณภาพของจิตใจในขณะนั้น ถ้าจิตใจขุ่นมัว ไม่ผ่อนคลาย ย่อมมีผลกระทบต่อสติปัญญา ทำให้เฉื่อยชาไม่เกิดความคิด การแปลความหมายไม่ได้ดีเหมือนกับจิตใจผ่อนคลาย ใจคอปลอดโปร่ง ทำให้สติปัญญาดีช่วยแปลสิ่งที่รับสัมผัสได้ดี

การแปลความหมายของความรู้สึกสัมผัสนั้น คนมักแปลสัมผัสที่เขาได้รับและมักทำปฏิกิริยาหรือมีอาการตอบสนอง หรือแสดงพฤติกรรมตามที่รับรู้ด้วย การแปลความหมายมักจะดำเนินคู่กับการสัมผัส แต่ถ้าถูกเร้าด้วยสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นมาก่อนมักจะแปลเทียบเคียงกับสิ่งที่เคยพบเห็น แต่ในชีวิตจริงของคนสัมผัสออกมาเป็นความหมายเลย ความรู้สึกสัมผัสจึงใกล้เคียงกับการรับรู้มาก

3) ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความคิด ความรู้ และการกระทำที่เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีต มีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความหมาย หรือแปลความหมายของอาการสัมผัสโดยแจ่มชัด ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมที่ได้สะสมไว้สำหรับช่วยในการแปลความหมายจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

3.1 เป็นความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจน แน่นนอน

3.2 ต้องมีปริมาณมาก (จำได้มาก) มีความรู้หลายอย่าง จึงจะช่วยแปลความหมายต่าง ๆ ได้สะดวก

โดยปกติเมื่อคนสัมผัสมักจะเกิดการรับรู้ควบคู่กันไปด้วย เพราะได้สะสมความรู้เดิมหรือมีประสบการณ์เดิมมาก่อน เมื่อสัมผัสก็รับรู้ได้ เช่น เห็นตัวหนังสือภาษาอังกฤษอ่านออกทราบความหมาย ซึ่งถ้าไม่เคยเรียนก็อาจจะรับรู้ว่าเป็นเส้นขยุกขยิก ดังนั้น บางคนจึงสัมผัสได้แต่ไม่สามารถรับรู้ได้ เพราะขาดการเรียนรู้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมจึงเป็นปัจจัยสำคัญช่วยให้คนแปลความหมายได้

จากกระบวนการของการรับรู้ข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่เมื่อประสาทรับความรู้สึกได้รับการกระตุ้นและส่งผ่านข้อมูลนั้นไปยังระบบประสาทเพื่อตีความโดยอาศัยประสบการณ์หรือความรู้เดิมซึ่งจะต้องมีความถูกต้องชัดเจนและเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับระบบประสาทจึงสามารถเทียบเคียงแล้วแปลความหมายหรือตีความออกมาได้

6. ความคาดหวัง (Expectation)

ความคาดหวังเป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ หรือเป็นความหวังที่คาดการณ์ว่าต้องการจะได้ในอนาคตของบุคคล ความคาดหวังจึงเป็นสภาวะทางจิตที่บุคคลคาดคะเนล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะมีเกิดขึ้นตามความเหมาะสม ความคาดหวัง มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลโดยเฉพาะเมื่อบุคคลมีความคาดหวังล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ

6.1 ความหมายของความคาดหวัง

อริยา คูหา (2546) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกใบนี้ เมื่อเติบโตขึ้นในช่วงอายุหนึ่งที่มีความต้องการ ความรู้สึกเป็นของตัวเอง หรือเมื่อมีวุฒิภาวะเจริญเติบโตขึ้นในทางความคิด ทุกคนต่างก็มีเป้าหมายให้กับตัวเองเพื่อต้องการให้เกิดความสำเร็จ และในการเดินทางที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น ทุกคนก็จะต้องมีความคาดหวังให้กับความสำเร็จนั้นเช่นกัน อาจจะเป็นความคาดหวังกับตัวเองหรือเป็นความคาดหวังกับบุคคลอื่นโดยคาดหวังให้บุคคลอื่นเป็นไปตามที่ตัวเองต้องการตามเป้าหมายที่วางไว้

Tryon (1994) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดหมายผลที่ตามมาในอนาคตซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมก่อนหน้านั้นของบุคคล เหตุการณ์ปัจจุบัน หรือจากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

Bandura (1997) ได้กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่มีผลต่อความพยายามที่จะทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมใด ๆ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) ความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำ เป็นการคาดคะเนของบุคคลว่าพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่การกระทำใด

2) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถ เป็นการคาดคะเนเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลของการกระทำตามที่คาดหวังไว้

จากความหมายของความคาดหวังข้างต้น สรุปได้ว่า ความคาดหวัง เป็นความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไว้ก่อนล่วงหน้า ซึ่งอาจจะเป็นหรือไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ก็ได้ โดยความคาดหวังของบุคคล

จะมีทั้งความคาดหวังต่อตนเองหรือความคาดหวังที่มีต่อบุคคลอื่น ความคาดหวังจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบทำให้เกิดปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์หรือสิ่ง ๆ นั้น ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับหรือการปฏิเสธ

6.2 รูปแบบของความคาดหวัง

Vroom (1964) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับสมมติฐาน 4 ประการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยมีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบของความคาดหวังไว้ดังนี้

1) การคาดหวังว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมไปแล้วจะทำงานนั้นได้หรือไม่ มีความรู้ความสามารถ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพียงพอที่จะดำเนินการได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งบทบาทที่สามารถแสดงความสามารถทำได้ดีเพียงใด

2) การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นแล้วจะสามารถทำได้ดีเพียงใด

3) การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นแล้วจะได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่

4) การตีคุณค่าจากผลงานที่ได้ ถ้าบุคคลเห็นว่ากระทำแล้วมีคุณค่า บุคคลก็จะทำงานนั้น แต่ในทางกลับกันหากบุคคลเห็นว่ากระทำแล้วไม่มีคุณค่า บุคคลก็จะไม่กระทำสิ่ง ๆ นั้น

และได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

Valence (V) หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวคือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

Instrumentality (I) หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (การเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงาน)

Expectancy (E) หมายถึง ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้มาซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม) ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ มีความคาดหวังหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้นจึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังเอาไว้แล้ว บุคคลจะเกิดความพึงพอใจและในขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

ผู้บริหารจะต้องพยายามทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน โดยผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

- 1) สร้างความคาดหวังโดยมีแรงจูงใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถให้การอบรมและสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
- 2) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างรางวัลกับผลงานให้เกิดขึ้น โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัล เมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 3) สร้างความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามให้เกิดขึ้นซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคลและพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

โดยรางวัลออกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
- 2) รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน เช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

จากรูปแบบของความคาดหวังข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลจะมีความคาดหวังหลายสิ่งหลายอย่าง และต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังเอาไว้แล้วจะเกิดความพึงพอใจรวมทั้งจะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ชนาลัย เลิศประพฤติ (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศ

ของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ พฤติกรรมการนิเทศด้านการสร้างทีมงานการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศที่ดี การวางแผนและการจัดการประชุม การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และการมอบหมายงานบุคลากร ซึ่งแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

- 1) ควรมีการนิเทศแบบเป็นกันเอง เป็นกัลยาณมิตร ผู้นิเทศเป็นผู้คอยชี้แนะไม่ใช่จับผิด
- 2) ควรมีการสร้างทีมงานที่สามารถทำงานแล้วรู้จักกัน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ได้ร่วมกันคิดพิจารณา ทีมงานควรมีความสามารถหลายด้าน ใช้การประนีประนอมเพื่อลดความขัดแย้ง
- 3) มีการชี้แจงโดยใช้หนังสือชี้แจงและแก้ปัญหาจากสาเหตุ
- 4) ตัดสินใจจากข้อมูลสารสนเทศ มีเหตุผลและความยุติธรรม
- 5) มีการวางแผนและควบคุมเวลาในการประชุมปรึกษาหารือ
- 6) จัดการประชุมเพื่อหาข้อตกลงเกี่ยวกับแนวทางที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 7) พัฒนาบุคลากรและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากร
- 8) ผู้นิเทศควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเปลี่ยนแปลง และมีภูมิรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- 9) การเปลี่ยนแปลงควรทำแบบค่อยเป็นค่อยไป คำนึงถึงสถานการณ์และความต้องการของสังคม
- 10) ทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

นิรมล วิบูลมงคล (2551) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การประเมินผลและการรายงานผล การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา และการปฏิบัติการณ์เทศ

การศึกษา ส่วนการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ อยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารด้านการประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา และการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

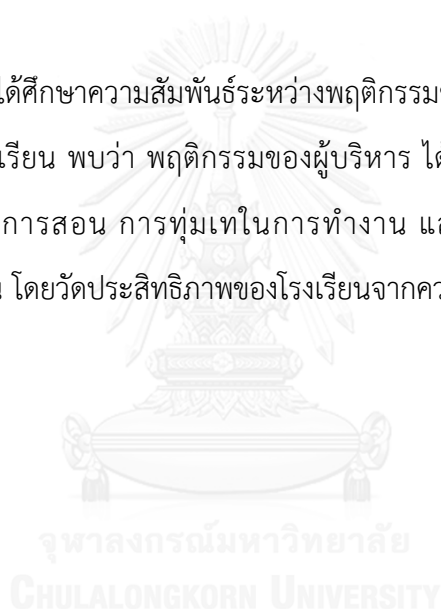
พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศต้องให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดหรือความสามารถของตนเอง แสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจและไว้วางใจ ผู้นิเทศต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รับฟังปัญหาจากครูด้วยความสนใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมินผล ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับการนิเทศและให้คำแนะนำเพิ่มเติม ผู้นิเทศต้องให้เกียรติ ยกย่องผลงานและพัฒนาการของครูผู้รับการนิเทศเพื่อทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้

ฤทธิ ดัน (2557) ได้ศึกษาการดำเนินการนิเทศการสอนและการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกำแพงเพชร ราชอาณาจักรกัมพูชา พบว่า หลังจากการสังเกตการสอนผู้นิเทศจะเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พิจารณาจุดเด่นและพฤติกรรมที่จะคงไว้ มีการประชุมร่วมกันหลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับผลการสังเกตการสอนซึ่งผู้นิเทศใช้เทคนิคการชื่นชมพฤติกรรมการสอนที่เด่นและน่าสนใจก่อนการแนะนำวิธีการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม รวมทั้งให้คำแนะนำวิธีการควบคุมชั้นเรียน และแนะนำให้ครูแสวงหายุทธวิธีต่าง ๆ ในการนำมาปรับปรุงและพัฒนาการสอนด้วยตนเอง มีการติดตามพัฒนาการการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยการสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในครั้งต่อไป

งานวิจัยในต่างประเทศ

Clark (2004) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศของมหาวิทยาลัย New Hampshire เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศครูตามสภาพจริงกับสภาพในอุดมคติ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศของมหาวิทยาลัย New Hampshire มีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศครูตามสภาพในอุดมคติไม่แตกต่างกัน แต่มีการรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศครูตามสภาพจริงที่แตกต่างกัน โดยผู้นิเทศรับรู้ว่าการดำเนินการนิเทศครูตามสภาพจริงที่เป็นอยู่มีประสิทธิภาพในการบรรลุจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ตั้งไว้ได้มากกว่าการดำเนินการนิเทศครูตามสภาพในอุดมคติ

Maciel (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ การสนับสนุนการเรียนการสอน การทุ่มเทในการทำงาน และการนิเทศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยวัดประสิทธิภาพของโรงเรียนจากความสำเร็จของนักเรียน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียน
ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive
Research) โดยมีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่ง
ประเทศไทย จำนวน 2,383 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่ง
ประเทศไทย จำนวน 343 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยยอมให้เกิดขึ้น

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และ
ความคลาดเคลื่อน 5 % ขนาดประชากร 2,383 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 343 คน

2) วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็น กลุ่มประชากรย่อย ๆ ตามโรงเรียน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิมีลักษณะเหมือนกัน (homogeneous) คือเป็นครูผู้สอน แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยถือว่าทุก ๆ หน่วยมีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน โดยให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของครูระดับประถมศึกษาและครูระดับมัธยมศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีความเท่าเทียมกันมากที่สุด ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์การสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ และจำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศต่อภาคเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 3 ระดับตามแนวคิดของ Likert (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 และบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542) โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการรับรู้ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีต่อพฤติกรรมการนิเทศในแต่ละข้อคำถามโดยเลือกระดับการรับรู้ระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าคุณนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนน 2 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าคุณนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าคุณนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

และกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในแต่ละข้อคำถามตามความคาดหวังของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเลือกระดับความคาดหวังระดับใดระดับหนึ่งเพียงระดับเดียว คือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

คะแนน 3 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนน 2 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและเนื้อหาของเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 3) สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด โดยให้ครอบคลุมแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบเพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสม และครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัยที่กำหนด รวมถึงความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบเครื่องมือ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมและความสมบูรณ์ของเนื้อหา ภาษาที่ใช้และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 6) นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบและพิจารณาความสมบูรณ์ของเครื่องมือ
- 7) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ทั้ง 11 โรงเรียน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอน การส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ทำการลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามโดยใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาแปลผลและอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 17.0 วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2) ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยจากแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 17.0 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อและสรุปรวมของระดับการรับรู้และระดับความคาดหวังที่ครูมีต่อพฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศ โดยแยกตามพฤติกรรมการณ์เทศทั้ง 4 แบบ โดยนำค่าเฉลี่ยไปวิเคราะห์ตามเกณฑ์การวัดรายชื่อของระดับการรับรู้และระดับความคาดหวัง ซึ่งแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน (ศตวรรษรัตน์ รัตนพงศ์, 2553) แล้วกำหนดระดับการรับรู้พฤติกรรมการณ์เทศที่ครูผู้รับการนิเทศรับรู้ว่าผู้นิเทศปฏิบัติจากระดับน้อยไปจนถึงระดับมากตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.66 หมายถึง พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าผู้นิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.67 – 2.33 หมายถึง พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าผู้นิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2.34 – 3.00 หมายถึง พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าผู้นิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

และกำหนดระดับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศที่คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติจากระดับน้อยไปจนถึงระดับมาก ตามเกณฑ์ดังนี้

1.00 – 1.66 หมายถึง พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.67 – 2.33 หมายถึง พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2.34 – 3.00 หมายถึง พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

และนำค่าเฉลี่ยมาคำนวณหาค่า (PNI) โดยใช้สูตร $PNI_{Modified}$ (Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของพฤติกรรมการณ์เทศในแต่ละแบบ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งสูตรในการคำนวณมีดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช อ่างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548)

$$PNI = \frac{(I - D)}{D}$$

| | | | |
|-------|-----|-----|--|
| เมื่อ | PNI | แทน | ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของพฤติกรรมการณ์เทศ |
| | I | แทน | ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ |
| | D | แทน | ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าปฏิบัติ |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตาม การรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ที่ได้ จากการตอบแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน รูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานการณ์และประสบการณ์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลของครูผู้รับการนิเทศ โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอ ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ตามตารางที่ 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) เปรียบเทียบและจัดลำดับ ความสำคัญพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวัง โดยภาพรวม แล้วนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ตามตารางที่ 3 - 6

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตาม การรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อจำแนกตามพฤติกรรมการนิเทศในแต่ละแบบ ดังนี้

- 1) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)
- 2) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)
- 3) พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)
- 4) พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) เปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวัง เป็นรายข้อจำแนกตามพฤติกรรมกรณีพิเศษในแต่ละแบบ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย ตามตารางที่ 3 - 6



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพและประสบการณ์ของครูผู้รับการนิเทศ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์การสอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ผู้นิเทศ และจำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศการสอนต่อภาคเรียน

| รายการ | จำนวน (N=343) | ร้อยละ |
|-----------------------------------|------------------|--------|
| ระดับชั้นที่สอน | | |
| ประถมศึกษา | 164 | 47.81 |
| มัธยมศึกษา | 179 | 52.19 |
| ประสบการณ์การสอน | | |
| 1 – 10 ปี | 131 | 38.19 |
| 11 – 20 ปี | 106 | 30.90 |
| 21– 30 ปี | 57 | 16.62 |
| 31 ปีขึ้นไป | 49 | 14.29 |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน | | |
| ภาษาไทย | 50 | 14.58 |
| สุขศึกษาและพลศึกษา | 20 | 5.83 |
| คณิตศาสตร์ | 60 | 17.49 |
| ศิลปะและดนตรี | 34 | 9.91 |
| วิทยาศาสตร์ | 54 | 15.74 |
| ภาษาต่างประเทศ | 52 | 15.16 |
| สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | 49 | 14.29 |
| การงานอาชีพและเทคโนโลยี | 24 | 7.00 |
| ผู้นิเทศ | | |
| ผู้บริหาร | 65 | 18.95 |
| คณะกรรมการนิเทศโรงเรียน | 235 | 68.51 |
| หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ | 284 | 82.80 |
| ผู้เชี่ยวชาญภายนอก | 83 | 24.20 |

ตารางที่ 1 (ต่อ)

| รายการ | จำนวน (N=343) | ร้อยละ |
|--|------------------|---------------|
| จำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศการสอนต่อภาคเรียน | | |
| 1 ครั้ง | 70 | 20.41 |
| 2 ครั้ง | 181 | 52.77 |
| มากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป | 92 | 26.82 |
| รวม | 343 | 100.00 |

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 343 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สอนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 52.19 และสอนอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 47.81 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์การสอน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.19 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.90 และน้อยที่สุดคือ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน พบว่า ส่วนใหญ่สอนอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 17.49 รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 15.74 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.83 ตามลำดับ

ด้านผู้นิเทศ พบว่า ส่วนใหญ่ครูผู้รับการนิเทศได้รับการนิเทศการสอนจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 82.80 รองลงมาคือ คณะกรรมการนิเทศโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.51 และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 18.95 ตามลำดับ

ด้านจำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศการสอนต่อภาคเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศการสอน 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 52.77 รองลงมาคือ ได้รับการนิเทศการสอนมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.80 และน้อยที่สุดคือ ได้รับการนิเทศการสอน 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ โดยภาพรวม

| พฤติกรรมการณ์เทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการรับรู้ ผู้นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาด หวัง | ค่า (PNI) | ลำดับ |
|--|---|-------------|------------------------|--|-------------|------------------------------|--------------|-------|
| | \bar{x} | S.D | | \bar{x} | S.D | | | |
| พฤติกรรมการณ์เทศ แบบชี้แนะควบคุม (1) | 2.10 | 0.45 | ปาน กลาง | 2.39 | 0.40 | มาก | 0.138 | 2 |
| พฤติกรรมการณ์เทศ แบบชี้แนะให้ข้อมูล (2) | 2.21 | 0.49 | ปาน กลาง | 2.52 | 0.39 | มาก | 0.140 | 1 |
| พฤติกรรมการณ์เทศ แบบร่วมมือ (3) | 2.23 | 0.53 | ปาน กลาง | 2.39 | 0.40 | มาก | 0.072 | 3 |
| พฤติกรรมการณ์เทศ แบบไม่ชี้แนะ (4) | 2.29 | 0.38 | ปาน กลาง | 2.45 | 0.42 | มาก | 0.070 | 4 |
| รวม | 2.21 | 0.39 | ปาน กลาง | 2.44 | 0.34 | มาก | | |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติกับพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ จำแนกตามพฤติกรรมการณ์เทศ โดยภาพรวม พบว่า

ในภาพรวมของพฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติกับพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.44 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุมและพฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายพฤติกรรมระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติกับพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติในแต่ละแบบ พบว่า

พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้่าปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุมและพฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้่าปฏิบัติพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้้นำควบคุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 อยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้่าปฏิบัติพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศทั้ง 4 แบบตามการรับรู้่ากับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศแล้ว พบว่า พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้ นำให้ข้อมูลเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะมีค่า (PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.140 รองลงมาคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้ นำควบคุม มีค่า (PNI) เท่ากับ 0.138 และพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้ นำมีค่า (PNI) ต่ำที่สุดเท่ากับ 0.070 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้่าและความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้ นำควบคุม ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้่าปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ

| ข้อ ที่ | พฤติกรรมการนิเทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการ รับรู้่า ผู้ นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้่า | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้ นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาด หวัง | ค่า (PNI) | ลำดับ |
|------------|---|---|------|--------------------------|--|------|------------------------------|--------------|-------|
| | | \bar{x} | S.D | | \bar{x} | S.D | | | |
| 1 | พฤติกรรมการนิเทศ แบบชี้ นำควบคุม (1) ผู้ นิเทศ พูดถึงปัญหาใน การจัดการเรียนการ สอนมากกว่ารับฟัง ท่าน | 2.02 | 0.67 | ปาน กลาง | 2.42 | 0.59 | มาก | 0.198 | 3 |

ตารางที่ 3 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | พฤติกรรมการนิเทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการรับรู้ ว่า ผู้นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาดหวัง | ค่า (PNI) | ลำ ดับ |
|------------|--|--|------|------------------------|--|------|--------------------------|--------------|-----------|
| | | \bar{X} | S.D | | \bar{X} | S.D | | | |
| 2 | ผู้นิเทศชี้แนะวิธีการ แก้ปัญหาการจัดการ เรียนการสอนตาม แนวทางของผู้นิเทศ | 2.32 | 0.62 | ปาน กลาง | 2.21 | 0.63 | ปาน กลาง | - 0.047 | 5 |
| 3 | ผู้นิเทศถามท่านถึง แนวทางการ แก้ปัญหาการจัดการ เรียนการสอนตามที่ ผู้นิเทศแนะนำ | 2.18 | 0.66 | ปาน กลาง | 2.11 | 0.71 | ปาน กลาง | - 0.032 | 4 |
| 4 | ผู้นิเทศเป็นผู้กำหนด หลักเกณฑ์การ พัฒนาปรับปรุงการ จัดการเรียนการสอน ของท่าน | 2.04 | 0.63 | ปาน กลาง | 2.59 | 0.53 | มาก | 0.270 | 2 |
| 5 | ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบ ในการควบคุมการ แก้ปัญหาการจัดการ เรียนการสอนของ ท่าน | 1.96 | 0.67 | ปาน กลาง | 2.64 | 0.52 | มาก | 0.347 | 1 |
| รวม | | 2.10 | 0.45 | ปาน กลาง | 2.39 | 0.40 | มาก | | |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าจะปฏิบัติกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า

ในภาพรวมของพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าจะปฏิบัติกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าจะปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.10 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.39 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าจะปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของผู้นิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ผู้นิเทศถามถึงแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามที่ผู้นิเทศแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าจะปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้นิเทศเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศถามครูผู้รับการนิเทศถึงแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามที่ผู้นิเทศแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อของพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าจะปฏิบัติกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่างกัันดังนี้

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าจะปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของผู้นิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ในขณะที่พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าจะปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียน

การสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศถามครูผู้รับการนิเทศถึงแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามที่ผู้นิเทศแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการรับรู้ว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ เพราะมีค่า (PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.347 รองลงมาคือ ผู้นิเทศเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่า (PNI) เท่ากับ 0.270 และผู้นิเทศชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของผู้นิเทศ เป็นพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่มีค่า (PNI) ต่ำที่สุดเท่ากับ - 0.047 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรมนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ระหว่างพฤติกรรมนิเทศที่รับรู้ว่าจะปฏิบัติกับพฤติกรรมนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ

| ข้อ ที่ | พฤติกรรมนิเทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการ รับรู้ที่ผู้ นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาดหวัง | ค่า (PNI) | ลำดับ |
|------------|--|--|------|------------------------|--|------|--------------------------|--------------|-------|
| | | \bar{x} | S.D | | \bar{x} | S.D | | | |
| 1 | พฤติกรรมนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (2) ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของท่าน | 2.38 | 0.66 | มาก | 2.61 | 0.53 | มาก | 0.097 | 5 |
| 2 | ผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน | 2.38 | 0.65 | มาก | 2.43 | 0.59 | มาก | 0.021 | 7 |
| 3 | ผู้นิเทศเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้ท่านเลือก | 2.29 | 0.68 | ปานกลาง | 2.43 | 0.56 | มาก | 0.061 | 6 |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | พฤติกรรมการนิเทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการ รับรู้ ผู้ นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้ นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาด หวัง | ค่า (PNI) | ลำดับ |
|------------|--|---|------|------------------------|--|------|------------------------------|--------------|-------|
| | | \bar{X} | S.D | | \bar{X} | S.D | | | |
| 4 | ผู้นิเทศให้ท่านอธิบาย เหตุผลในการเลือกแนว ทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียน การสอน | 2.08 | 0.66 | ปาน กลาง | 2.48 | 0.57 | มาก | 0.192 | 3 |
| 5 | ผู้นิเทศช่วยท่าน กำหนดเกณฑ์ใน การปฏิบัติและเกณฑ์ การตัดสินผลสำเร็จใน การแก้ปัญหา การจัดการเรียน การสอน | 2.08 | 0.64 | ปาน กลาง | 2.50 | 0.56 | มาก | 0.202 | 2 |
| 6 | ผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ท่าน เกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญ คนอื่น ๆ ใน การแก้ปัญหา การจัดการเรียน การสอน | 2.07 | 0.70 | ปาน กลาง | 2.61 | 0.50 | มาก | 0.261 | 1 |

ตารางที่ 4 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | พฤติกรรม การนิเทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการรับรู้ ว่าผู้นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาดหวัง | ค่า (PNI) | ลำ ดับ |
|------------|---|--|------|------------------------|--|------|--------------------------|--------------|-----------|
| | | \bar{X} | S.D | | \bar{X} | S.D | | | |
| 7 | ผู้นิเทศทบทวนและ ติดตามผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย | 2.18 | 0.65 | ปาน กลาง | 2.57 | 0.53 | มาก | 0.179 | 4 |
| รวม | | 2.21 | 0.49 | ปาน กลาง | 2.52 | 0.39 | มาก | | |

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้้นำให้ข้อมูล ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า

ในภาพรวมของพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ครูผู้รับการนิเทศ

เกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน และผู้นิเทศเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้ครูผู้รับการนิเทศเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติกับพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันดังนี้

พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ในขณะที่ พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่าเป็นปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ในขณะที่ พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอนและผู้นิเทศเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้ครูผู้รับการนิเทศเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่าเป็นปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศเป็นรายชื่อแล้ว พบว่า พฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เพราะมีค่า

(PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.261 รองลงมาคือ ผู้นิเทศช่วยครูผู้รับการนิเทศกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติ และเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่า (PNI) เท่ากับ 0.202 และผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน เป็นพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่า (PNI) ต่ำที่สุด เท่ากับ 0.021 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ

| ข้อ ที่ | พฤติกรรมการนิเทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการ รับรู้ของผู้ นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาดหวัง | ค่า (PNI) | ลำดับ |
|------------|---|--|------|------------------------|--|------|--------------------------|--------------|-------|
| | | \bar{x} | S.D | | \bar{x} | S.D | | | |
| | พฤติกรรมการนิเทศ แบบร่วมมือ (3) | | | | | | | | |
| 1 | ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นของท่านและ ร่วมกันหาแนว ทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการ สอน | 2.31 | 0.62 | ปาน กลาง | 2.50 | 0.57 | มาก | 0.082 | 3 |
| 2 | ผู้นิเทศกระตุ้นให้ท่าน มองเห็นปัญหาให้ ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจ แนวทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการ สอนที่ตรงกัน | 2.24 | 0.63 | ปาน กลาง | 2.52 | 0.56 | มาก | 0.125 | 1 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | พฤติกรรมการนิเทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการ รับรู้ของผู้ นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาดหวัง | ค่า (PNI) | ลำ ดับ |
|------------|---|--|------------|------------------------|--|-------------|--------------------------|--------------|-----------|
| | | \bar{X} | S.D | | \bar{X} | S.D | | | |
| 3 | ผู้นิเทศเสนอข้อมูลที่ทำ ท่านมองข้ามไปในการ แก้ปัญหาการจัดการ เรียนการสอน | 2.16 | 0.67 | ปาน กลาง | 2.41 | 0.60 | มาก | 0.116 | 2 |
| 4 | ผู้นิเทศร่วมกับท่าน พิจารณาและตกลง เกี่ยวกับแนวทางการ แก้ปัญหา | 2.21 | 0.67 | ปาน กลาง | 2.12 | 0.69 | ปาน กลาง | - 0.041 | 4 |
| รวม | | 2.23 | 0.5 | ปาน | 2.39 | 0.40 | มาก | | |

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ระหว่างพฤติกรรม
การนิเทศที่รับรู้ปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า

ในภาพรวมของพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ปฏิบัติ
และพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวม
เท่ากับ 2.23 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ
2.39 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศ และร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมองเห็นปัญหาให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศเสนอข้อมูลให้ครูผู้รับการนิเทศมองข้ามไปในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้มีปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมองเห็นปัญหาให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศและร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้มีปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศร่วมกับครูผู้รับการนิเทศพิจารณาและตกลงเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อของพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้มีปฏิบัติ พบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันดังนี้

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศ และร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้มีปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศเสนอข้อมูลให้ครูผู้รับการนิเทศมองข้ามไปในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้มีปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้มีปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมองเห็นปัญหาให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่ามีปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้มีปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศร่วมกับ

ครูผู้รับการนิเทศพิจารณาและตกลงเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการรับรู้ว่าปฏิบัติพฤติกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมองเห็นปัญหาให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกัน เพราะมีค่า (PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.125 รองลงมาคือ ผู้นิเทศเสนอข้อมูลที่ครูผู้รับการนิเทศมองข้ามไปในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่า (PNI) เท่ากับ 0.116 และผู้นิเทศร่วมกับครูผู้รับการนิเทศพิจารณาและตกลงเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่า (PNI) ต่ำที่สุดเท่ากับ - 0.041 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่า (PNI) ของพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ

| ข้อ ที่ | พฤติกรรมการนิเทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการรับรู้ ว่าผู้นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาดหวัง | ค่า (PNI) | ลำ ดับ |
|------------|--|--|------|------------------------|--|------|--------------------------|--------------|-----------|
| | | \bar{x} | S.D | | \bar{x} | S.D | | | |
| 1 | พฤติกรรมการนิเทศ แบบไม่ชี้หน้า (4) ผู้นิเทศรับฟังมากกว่าพูด ถึงปัญหาในการจัดการ เรียนการสอนของท่าน | 2.13 | 0.66 | ปาน กลาง | 2.42 | 0.62 | มาก | 0.136 | 1 |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | พฤติกรรมการณ์เทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการ รับรู้ของผู้ นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้ นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาด หวัง | ค่า (PNI) | ลำ ดับ |
|------------|--|--|------|------------------------|--|------|------------------------------|--------------|-----------|
| | | \bar{x} | S.D | | \bar{x} | S.D | | | |
| 2 | ผู้นิเทศกระตุ้นให้ท่าน พูดถึงปัญหาในการ จัดการเรียนการสอน อย่างละเอียดและ ชัดเจน | 2.18 | 0.64 | ปาน กลาง | 2.29 | 0.62 | ปาน กลาง | 0.050 | 4 |
| 3 | ผู้นิเทศแสดงการ ตอบสนองกับการพูด ของท่านตลอดเวลา | 2.24 | 0.62 | ปาน กลาง | 2.42 | 0.62 | มาก | 0.080 | 3 |
| 4 | ผู้นิเทศกระตุ้นให้ท่านหา แนวทาง การแก้ปัญหา การจัดการเรียนการ สอนที่หลากหลายด้วย ตัวท่านเองและยอมรับ แนวทางที่ท่านเลือก | 2.40 | 0.61 | มาก | 2.52 | 0.56 | มาก | 0.050 | 4 |
| 5 | ผู้นิเทศส่งเสริมให้ท่านได้ ประเมินตนเอง | 2.26 | 0.67 | ปาน กลาง | 2.49 | 0.57 | มาก | 0.102 | 2 |

ตารางที่ 6 (ต่อ)

| ข้อ ที่ | พฤติกรรมการนิเทศ ของผู้นิเทศ | ด้านการรับรู้ ว่าผู้นิเทศ ปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ การ รับรู้ | ด้านความ คาดหวังให้ ผู้นิเทศปฏิบัติ (N=343) | | ระดับ ความ คาดหวัง | ค่า (PNI) | ลำ ดับ |
|------------|--|--|------|------------------------|--|------|--------------------------|--------------|-----------|
| | | \bar{X} | S.D | | \bar{X} | S.D | | | |
| 6 | ผู้นิเทศแสดงการชื่นชม ยกย่องในผลสำเร็จของ ท่าน | 2.54 | 0.59 | มาก | 2.57 | 0.55 | มาก | 0.012 | 5 |
| รวม | | 2.29 | 0.38 | ปาน กลาง | 2.45 | 0.42 | มาก | | |

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ระหว่างพฤติกรรม
การนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า

ในภาพรวมของพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติ
กับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติ
มี ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ
มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.45 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของ
ครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับ
การนิเทศหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายด้วยตัวเองและยอมรับ
แนวทางที่ครูผู้รับการนิเทศเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่
รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังมากกว่าพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับ
การนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายด้วยตัวเองและยอมรับแนวทางที่ครูผู้รับการนิเทศเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนอย่างละเอียดและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายชื่อของพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่ามีชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันดังนี้

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 อยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ในขณะที่ พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังมากกว่าพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่าเป็นปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ในขณะที่ พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนอย่างละเอียดและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการรับรู้ว่าเป็นปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้าตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศเป็นรายชื่อแล้ว พบว่า พฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังมากกว่าพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ เพราะมีค่า (PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.136 รองลงมาคือ ผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูผู้รับการนิเทศได้ประเมินตนเอง มีค่า (PNI) เท่ากับ 0.102 และ

ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ เป็นพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่า (PNI)
ต่ำที่สุดเท่ากับ 0.012 ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียน
ในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเครื่องมือ
ลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครื่องมือ
ลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย
- 3) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้กับความคาดหวังของครู
โรงเรียนในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่ง
ประเทศไทย จำนวน 2,383 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน
โรงเรียนในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย จำนวน 343 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ
แบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย ๆ ตาม
โรงเรียน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิมีลักษณะเหมือนกัน (homogeneous) คือเป็นครูผู้สอน
แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยถือว่าทุก ๆ หน่วย มีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน โดยให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของ
ครูระดับประถมศึกษาและครูระดับมัธยมศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีความเท่าเทียมกันมากที่สุด
ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมามีจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของ
กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire)
วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ
เชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัยโดยใช้สถิติ
เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาคำนวณหาค่า (PNI) โดยใช้สูตร $PNI_{Modified}$
(Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของพฤติกรรมการนิเทศ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพและประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่สอนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษา ร้อยละ 52.19 มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 10 ปี ร้อยละ 38.19 สอนอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 17.49 ส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศการสอนจากหัวหน้ากลุ่มสาระ ร้อยละ 82.80 และได้รับการนิเทศการสอนภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง ร้อยละ 52.77

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย โดยภาพรวม

ในภาพรวมของพฤติกรรมกรณีพิเศษที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมกรณีพิเศษที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมกรณีพิเศษที่คาดหวังให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.44 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมกรณีพิเศษที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ชี้หน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมกรณีพิเศษที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้หน้าควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 อยู่ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมกรณีพิเศษที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้หน้าให้ข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมกรณีพิเศษที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้หน้าควบคุมและพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายพฤติกรรมระหว่างพฤติกรรมกรณีพิเศษที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่คาดหวังให้ปฏิบัติในแต่ละแบบ พบว่า

พฤติกรรมกรณีพิเศษที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ชี้หน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ชี้หน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ พฤติกรรมกรณีพิเศษที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติต่ำสุดคือ

พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุมและพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 อยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.23 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศทั้ง 4 แบบตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศแล้ว พบว่า พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูลเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะมีค่า (PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.140 ในขณะที่พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้ามีค่า (PNI) ต่ำที่สุดเท่ากับ 0.070

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย เป็นรายชื่อจำแนกตามพฤติกรรมกรรมการนิเทศในแต่ละแบบ

1) พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม (Directive Control Behaviors)

ในภาพรวมของพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าคุณปฏิบัติกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าคุณปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.10 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.39 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของผู้นิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 อยู่ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศถามครูผู้รับการนิเทศถึงแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามที่ผู้นิเทศแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายชื่อของพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม ระหว่างพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันดังนี้

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของผู้นิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ในขณะที่พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่ามีปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.96 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศถามครูผู้รับการนิเทศถึงแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามที่ผู้นิเทศแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการรับรู้ว่ามีปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้นิเทศใช้กฎระเบียบในการควบคุมการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ เพราะมีค่า (PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.347 รองลงมาคือ ผู้นิเทศเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่า (PNI) เท่ากับ 0.270 และผู้นิเทศชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของผู้นิเทศ เป็นพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่า (PNI) ต่ำที่สุดเท่ากับ - 0.047 ตามลำดับ

2) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)

ในภาพรวมของพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ และผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน และผู้นิเทศเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้ครูผู้รับการนิเทศเลือกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้้นำให้ข้อมูล ระหว่าง พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติกับพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่างกันดังนี้

พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ในขณะที่ พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับ ผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ครูผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่าเป็นปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 อยู่ใน ระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.07 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ในขณะที่ พฤติกรรม การณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอนและผู้นิเทศ เสนอแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้ครูผู้รับการนิเทศเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 เท่ากัน อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่าเป็นปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้้นำให้ข้อมูลตามการรับรู้กับความคาดหวังของ ครูผู้รับการนิเทศเป็นรายชื่อแล้ว พบว่า พฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ ครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เพราะมีค่า (PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.261 รองลงมาคือ ผู้นิเทศช่วยครูผู้รับการนิเทศกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติ และเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่า (PNI) เท่ากับ 0.202 และผู้นิเทศนำเสนอปัญหาที่ได้จากการสังเกตการสอน เป็นพฤติกรรมการณ์เทศที่มีค่า (PNI) ต่ำที่สุด เท่ากับ 0.021 ตามลำดับ

3) พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)

ในภาพรวมของพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติ และพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.23 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.39 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศ และร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศเสนอข้อมูลที่ครูผู้รับการนิเทศมองข้ามไปในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมองหาคำปรึกษาให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศร่วมกับครูผู้รับการนิเทศพิจารณาและตกลงเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อของพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันดังนี้

พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศ และร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศเสนอข้อมูลที่ครูผู้รับการนิเทศมองข้ามไปในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมองหาคำปรึกษาให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกัน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 2.52 อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้่าปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศร่วมกับครูผู้รับการนิเทศพิจารณาและตกลงเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการรับรู้่าปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมองเห็นปัญหาให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกัน เพราะมีค่า (PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.125 รองลงมาคือ ผู้นิเทศเสนอข้อมูลที่ครูผู้รับการนิเทศมองข้ามไปในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่า (PNI) เท่ากับ 0.116 และผู้นิเทศร่วมกับครูผู้รับการนิเทศพิจารณาและตกลงเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมการณ์เทศที่มีค่า (PNI) ต่ำที่สุดเท่ากับ - 0.041 ตามลำดับ

4) พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)

ในภาพรวมของพฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติกับพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่า พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.45 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการณ์เทศที่รับรู้่าปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังมากกว่าพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 อยู่ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 อยู่ในระดับมาก ส่วนพฤติกรรมการณ์เทศที่คาดหวังให้

ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนอย่างละเอียดและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายชื่อของพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีข้อดีกับพฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติ พบว่ามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันดังนี้

พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีข้อดีสูงสุดคือ ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 อยู่ในระดับมาก ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ในขณะที่ พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่ามีข้อดีต่ำสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังมากกว่าพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังให้ปฏิบัติพฤติกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 อยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้ว่ามีข้อดีพฤติกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ในขณะที่ พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนอย่างละเอียดและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการรับรู้ว่ามีข้อดีพฤติกรรมการนิเทศนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศเป็นรายชื่อแล้ว พบว่า พฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ผู้นิเทศรับฟังมากกว่าพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ เพราะมีค่า (PNI) สูงที่สุดเท่ากับ 0.136 รองลงมาคือ ผู้นิเทศส่งเสริมให้ครูผู้รับการนิเทศได้ประเมินตนเอง มีค่า (PNI) เท่ากับ 0.102 และ ผู้นิเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของครูผู้รับการนิเทศ เป็นพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่า (PNI) ต่ำที่สุดเท่ากับ 0.012 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย มีข้อควรอภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าคุณนิเทศปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพราะผู้นิเทศของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือคณะกรรมการนิเทศของโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการนิเทศจึงทำให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ตามที่ครูผู้รับการนิเทศร้องขอ ซึ่งครูจะเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง โดยมีผู้นิเทศคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำในการให้คำปรึกษาของ Roger (1977) ว่าผู้นิเทศควรจัดการช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแหล่งข้อมูลให้ครูผู้รับการนิเทศได้แก้ปัญหาเอง สนับสนุนให้ครูผู้รับการนิเทศมีอิสระในการแก้ปัญหาตามบทบาทหน้าที่ของตน และที่สำคัญการนิเทศแบบไม่ชี้หน้าผู้นิเทศต้องคำนึงอยู่เสมอว่าตนเองไม่ใช่ผู้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาของครูผู้รับการนิเทศแต่ผู้นิเทศสามารถกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา ส่งเสริมและให้กำลังใจครูผู้รับการนิเทศ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ครูผู้รับการนิเทศรับรู้ว่าคุณนิเทศ ใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้านั้น เพราะผู้นิเทศของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการนิเทศ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่าครูผู้รับการนิเทศเหมาะสมที่จะใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้า ดังที่ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้กล่าวถึงกรณีที่ผู้นิเทศสามารถใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้หน้าได้ เมื่อครูผู้รับการนิเทศมีความมุ่งมั่นและความต้องการที่จะแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเองในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ โดยผู้นิเทศจะคอยให้การส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือตามที่ครูผู้รับการนิเทศร้องขอเท่านั้น

ส่วนพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าคุณปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพราะผู้นิเทศของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยสามารถวิเคราะห์ครูผู้รับการนิเทศได้ว่าไม่ได้มีระดับความสามารถและระดับพัฒนาการในการปฏิบัติงานต่ำมากนัก แสดงให้เห็นว่าผู้นิเทศตระหนักถึงบริบทในการเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม

ว่าเหมาะสมกับครูที่มีระดับความสามารถและพัฒนาการต่ำมาก ดังที่ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอไว้ว่า ผู้นิเทศควรเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุมเมื่อครูผู้รับการนิเทศมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการต่ำมากและมีประสบการณ์ในการสอนน้อยมาก

ในขณะที่พฤติกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ครูผู้รับการนิเทศคาดหวังให้ผู้นิเทศใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล เพราะครูผู้รับการนิเทศของโรงเรียนในเครื่องมือชนิดอิสระเขตคาเบรียลแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนประมาณ 1-10 ปี ซึ่งถือว่ายังไม่มากนัก เมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้รับการนิเทศจึงคาดหวังให้ผู้นิเทศแนะนำแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน โดยผู้นิเทศควรชี้แนะแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ ดังที่ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นิเทศควรนำเสนอปัญหาในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศเข้าใจและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ผู้นิเทศควรพิจารณาและเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุดและเป็นไปได้หลากหลายแนวทางเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศได้เลือกแนวทางการแก้ปัญหา รับฟังเหตุผลที่ครูผู้รับการนิเทศเลือกแนวทางการแก้ปัญหานั้น และผู้นิเทศต้องช่วยครูผู้รับการนิเทศกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติที่เหมาะสม เกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จตามเป้าหมาย กำหนดวันและเวลาที่จะปฏิบัติจะเสร็จสิ้น รวมทั้งสรุปโดยทบทวนเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมและการสังเกตการสอน เกณฑ์การประเมินความสำเร็จตามเป้าหมาย วันและเวลาของการติดตามผลให้ชัดเจน เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศเห็นว่าการดำเนินการนิเทศนั้นต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน และมีเป้าหมายของความสำเร็จที่ชัดเจน โดยมีผู้นิเทศเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือในทุกขั้นตอนของการดำเนินการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู แล้วพบว่า ผู้นิเทศต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม รับฟังปัญหาจากครูด้วยความสนใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ปัญหอย่างเหมาะสม สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับการนิเทศและให้คำแนะนำเพิ่มเติม

ให้เกิดเกียรติ ยกย่องผลงานและพัฒนาการของครูผู้รับการนิเทศเพื่อทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ รวมทั้งแสดงความเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนได้

จากพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้นิเทศของโรงเรียนในเครื่องมือชนิดนี้ คณะกรรมการนิเทศแห่งประเทศไทยควรใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลเพื่อให้อสอดคล้องกับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำกับครูผู้รับการนิเทศโดยให้ข้อมูลและวิธีการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายผ่านการพิจารณาจากผู้นิเทศแล้วให้ครูตัดสินใจว่าจะเลือกวิธีการใด หรือนำวิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ มาปรับเปลี่ยนหรือผสมผสานกัน ซึ่งผู้นิเทศจะเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำแนวทางในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้ครูได้พิจารณาแนวทางที่เหมาะสมไปใช้ และครูต้องยอมรับในแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศ การที่ผู้นิเทศจะสามารถแสดงพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีความรู้ความสามารถที่มากกว่าครูผู้รับการนิเทศอย่างชัดเจน มีความเชี่ยวชาญและความน่าเชื่อถือ ดังที่ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นิเทศสามารถใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลได้ในกรณีที่ครูผู้รับการนิเทศมีระดับความสามารถและระดับพัฒนาการในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยขาดประสบการณ์หลายประเด็น ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณนิเทศมีความรู้และความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี โดยผู้นิเทศมีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบร่วมกันกับครูผู้รับการนิเทศในวิธีการแก้ปัญหาที่ครูผู้รับการนิเทศเลือกใช้ และที่สำคัญคือผู้นิเทศจะต้องเป็นบุคคลที่ครูผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและมีความเชื่อถือในความสามารถของการนิเทศ ดังนั้นผู้นิเทศควรตระหนักถึงความรู้ความสามารถในการนิเทศของตนว่าดำเนินการอยู่บนพื้นฐานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ใช้ทักษะ เทคนิคและวิธีการนิเทศที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท บุคคล และองค์กร โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศมีจุดมุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและเจตคติที่ดีในการทำงาน ดำเนินการแก้ปัญหาประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ สร้างขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งมีผู้ร่วมงานที่พร้อมจะช่วยให้คำปรึกษาต่าง ๆ ดังนั้นพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศจะทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตัวผู้นิเทศและการนิเทศซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการนิเทศประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

ส่วนพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติต่ำสุดคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุม และพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ครูผู้รับการนิเทศคาดหวังให้ผู้นิเทศใช้ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุมต่ำสุดนั้น เพราะครูผู้รับการนิเทศของโรงเรียนในเครื่องมือชนิดนี้คะแนนค่าเบี่ยงเบนแห่งประเทศไทยไม่ได้มีระดับความสามารถและระดับพัฒนาการในการปฏิบัติงานต่ำ มากนัก ไม่ได้ต้องการให้ผู้นิเทศเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนแต่ เพียงฝ่ายเดียวและไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นผู้นิเทศควรตระหนักถึงบริบทในการเลือกใช้พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้า ควบคุมว่าเหมาะสมกับครูที่มีระดับความสามารถและพัฒนาการต่ำมาก ดังที่ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เสนอไว้ว่า ผู้นิเทศควรเลือกใช้พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบชี้หน้าควบคุมเมื่อครูผู้รับการนิเทศมีระดับ ความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการต่ำมากและมีประสบการณ์ในการสอนน้อยมาก และในขณะเดียวกันครูผู้รับการนิเทศก็คาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือใน ระดับต่ำสุดเช่นกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้นิเทศใช้พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือเป็น กระบวนการแก้ปัญหาที่ล่าช้า เพราะผู้นิเทศต้องกระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ซึ่งครูผู้รับการนิเทศมีประสบการณ์ในการสอนไม่มากนัก จึงต้องการความชัดเจนและรวดเร็วใน การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน จึงให้ความเชื่อถือผู้นิเทศซึ่งส่วนใหญ่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้หรือคณะกรรมการนิเทศของโรงเรียน โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ สูงกว่าครูผู้รับการนิเทศ มีความเชี่ยวชาญและความน่าเชื่อถือจึงได้รับความไว้วางใจจากครูผู้รับ การนิเทศในการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาการ จัด การเรียนการสอนของตน ดังนั้นผู้นิเทศควรตระหนักถึงบริบทของการเลือกใช้พฤติกรรมกรรมการนิเทศ แบบร่วมมือว่าเหมาะสมสอดคล้องกับครูผู้รับการนิเทศที่มีระดับความสามารถและระดับพัฒนาการใน การปฏิบัติงานปานกลาง ดังที่ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้กล่าวถึงบริบท การใช้พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือไว้สรุปได้ว่า ผู้นิเทศควรพิจารณาใช้พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบ ร่วมมือในบริบทที่ครูผู้รับการนิเทศมีระดับพัฒนาการในระดับปานกลาง ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ ความสนใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นิเทศในการเลือกใช้พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบ ร่วมมือไว้ว่า ผู้นิเทศควรเลือกใช้พฤติกรรมกรรมการนิเทศแบบร่วมมือในกรณีที่ครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศ

มีระดับพัฒนาการ ความสามารถในการคิดเชิงนามธรรมและความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจยังไม่กล้าตัดสินใจอย่างเด็ดขาดด้วยตนเอง ดังนั้นผู้นิเทศของโรงเรียนในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยควรหลีกเลี่ยงการใช้พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้หน้าควบคุมและพฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือเพื่อให้การนิเทศเหมาะสมสอดคล้องกับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้การนิเทศนั้นประสบความสำเร็จ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการวิจัยด้านความคาดหวังให้ผู้นิเทศปฏิบัติพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้หน้าควบคุมและพฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่อยู่ในระดับมาก จึงมีความสำคัญที่ผู้นิเทศของโรงเรียนในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยจะต้องตระหนักว่าพฤติกรรมการณ์เทศแบบนี้ยังเป็นความต้องการของครูผู้รับการนิเทศ

เมื่อเปรียบเทียบและจัดลำดับความสำคัญของพฤติกรรมการณ์เทศทั้ง 4 แบบตามการรับรู้กับความคาดหวังของครูผู้รับการนิเทศแล้ว พบว่า พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้หน้าให้ข้อมูลเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญสูงสุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพราะครูผู้รับการนิเทศส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนประมาณ 1-10 ปี ซึ่งถือว่ายังไม่มากนัก จึงคาดหวังให้ผู้นิเทศแนะนำแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน ผู้นิเทศควรเปิดโอกาสให้ครูผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมไปใช้ และครูต้องยอมรับในแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการดำเนินการนิเทศ ดังที่ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นิเทศควรพิจารณาและเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุดและเป็นไปได้หลากหลายแนวทางเพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศได้เลือกแนวทางการแก้ปัญหา โดยมีผู้นิเทศเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือในทุกขั้นตอนของการดำเนินการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศมีจุดมุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและเจตคติที่ดีในการทำงาน ดำเนินการแก้ปัญหา ประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ สร้างขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งมีผู้ร่วมงานที่พร้อมจะช่วยให้คำปรึกษาต่าง ๆ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพรรณรี โชคไพศาล (2553) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์สอนของครู แล้วพบว่า ผู้นิเทศต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ปัญหอย่างเหมาะสม สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานทุกขั้นตอนทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ในขณะที่พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพราะครูผู้รับการนิเทศส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนไม่มากนัก เมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนจึงคาดหวังให้ผู้นิเทศเป็นผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา ไม่ปล่อยให้ครูผู้รับการนิเทศดำเนินการแก้ปัญหาเองในทุกขั้นตอน เพราะการจะให้อิสระครูผู้รับการนิเทศดำเนินการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้เองในทุกขั้นตอนนี้ ผู้นิเทศจะต้องวิเคราะห์แล้วว่าครูผู้รับการนิเทศมีระดับความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหานั้น ๆ ด้วยตนเอง ดังที่ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้กล่าวถึงกรณีที่ผู้นิเทศสามารถใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะได้ เมื่อครูผู้รับการนิเทศมีความมุ่งมั่นและความต้องการที่จะแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเองในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ โดยผู้นิเทศจะคอยให้การส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือตามที่ครูผู้รับการนิเทศร้องขอเท่านั้น

แต่อย่างไรก็ตาม แม้ผลการจัดลำดับความสำคัญของพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะจะอยู่ในระดับต่ำสุด แต่ยังคงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ได้เมื่อครูผู้รับการนิเทศมีระดับพัฒนาการในการแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนที่สูงขึ้นจนอยู่ในระดับที่ผู้นิเทศวิเคราะห์ได้ว่าครูผู้รับการนิเทศสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองในทุกขั้นตอน โดยการเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะนั้นมีความสอดคล้องกับการที่ผู้นิเทศนารูปแบบการนิเทศทางอ้อม (Nondirective Supervision) มาใช้ในการนิเทศ ซึ่ง จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2552) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการนิเทศทางอ้อมไว้ว่าผู้นิเทศควรแสดงความเข้าใจและเห็นใจในปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่ โดยแสดงพฤติกรรมการยอมรับที่เป็นทั้งพฤติกรรมทางวาจาและท่าทาง ที่ควรมีความนิ่มนวล ไม่ใช่จับผิดหรือค้นหาข้อบกพร่อง ยกย่องชมเชยพฤติกรรมการสอนของครู สนับสนุนให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง พุดคุย อภิปรายความรู้สึก ความกังวลใจ และผลผลิตในการสอนของครูโดยทำงานร่วมกันกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ปฏิสัมพันธ์และการสื่อความหมายมีความนิ่มนวลเป็นธรรมชาติ ลดความกดดันและความขัดแย้งระหว่างครูผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียน
ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ควรจัดให้มีโครงการเพิ่มพูน
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศให้แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือคณะกรรมการ
นิเทศของโรงเรียน เพราะเป็นบุคลากรที่ดำเนินการนิเทศการสอนกับครูผู้รับการนิเทศมากที่สุด
- 2) ผู้นิเทศของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยสามารถนำข้อมูล
จากผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณาในการเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับ
บริบทของครูผู้รับการนิเทศ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้้นำให้ข้อมูลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ
การนิเทศการสอน เนื่องจากเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังให้ผู้นิเทศ
ปฏิบัติมากที่สุด
- 2) ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้ นำกับพฤติกรรมการนิเทศแบบ
ชี้ นำให้ข้อมูลที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็น
ว่าพฤติกรรมการนิเทศที่รับรู้ว่าเป็นปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้ นำ ส่วนพฤติกรรมการ
นิเทศที่คาดหวังให้ปฏิบัติสูงสุดคือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้ นำให้ข้อมูล จึงควรมีการวิจัย
เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศทั้ง 2 แบบ ว่าพฤติกรรมการนิเทศแบบใดที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการนิเทศ โดยศึกษาเป็นรายกรณี

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เพราพรรณ เปลี้นภู. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

กรรณิการ์ อัครเดชา. (2550). *การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรองทอง จิตรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: ชาร์อักษร.

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ. (2552). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2552). *เอกสารคำสอนการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน*. สาขานิเทศการศึกษาและพัฒนาลัทธิสุตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนาลัย เลิศประพตติ. (2548). *พฤติกรรมการณ์พิเศษของกลุ่มผู้หนักในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2553). *การนิเทศการศึกษา*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทศนา แวมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรศักดิ์ เลื่อยไธสง. (2550). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.

นิรมล วิบูลมมงคล. (2551). *พฤติกรรมการณ์พิเศษของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2542). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: บี แอนด์ บี พับลิชชิ่ง.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). *รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนเครือข่ายนิคมะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

- ฝ่ายการศึกษามูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. (2555). *คู่มือมาตรฐานการศึกษาของมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4 ปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย.
- พรรณทรี โชคไพศาล. (2553). *พฤติกรรมการณ์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขานิติศาสตร์และการศึกษาระดับปริญญาโท, ภาควิชาบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- มนูญ อรุณไพโรจน์. (2550). *หน่วยที่ 1 พื้นฐานของการนิเทศการสอน ประมวลสาระชุดวิชา การนิเทศการสอนระดับประถมศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์.
- ระวีวรรณ ศรีครามศรี. (2552). *เทคนิคการสอน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฤทธิ ดัน. (2557). *การศึกษาดำเนินการนิเทศการสอนและการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกำแพงเพชร ราชอาณาจักรกัมพูชา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขานิติศาสตร์และการศึกษาระดับปริญญาโท, ภาควิชาบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2545). *เทคนิคการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- _____. (2552). *นิเทศการสอน*. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- _____. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช: การพัฒนาวิชาชีพ ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. (2551). *ชุดการเรียนรู้การนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. นครราชสีมา: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.
- ศรธรรมรัตน์ รัตนพงศ์. (2553). *ความพึงพอใจของผู้มารับบริการต่อศูนย์อเนกประสงค์สำหรับผู้สูงอายุในชุมชน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บุญภิรมณ์. (2553). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บุค พอยท์.
- สุรพันธ์ เพชรภา และคณะ. (2552). *สังคมวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรี ศิวะแพทย์. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- หน่วยศึกษานิเทศก์, ก. (2542). *คู่มือผู้บริหารโรงเรียน: การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- อรสุดา เจริญรัถ. (2553). *คำพ่อสอน: ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- อริยา คูหา. (2546). *แรงจูงใจและอารมณ์*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2549). *นิเทศการศึกษาศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาอังกฤษ

- Acheson, K. A., and Gall, M. D. . (1997). *Techniques in Clinical Supervision of Teachers Preservice and Inservice Application* (4 ed.). New York: Longman.
- Adams, H. P., and Franck C. Dickey. (1953). *Basic Principle of Supervision*. New York: American Book Co.
- Alfonso, D. W., Firth, G.R., and Neville, R.F. (1981). *Instructional Supervision: A Behaviors Systems*. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Bandura, A. (1997). *A leader in psychology: Personal efficacy in psychobiologic functioning*. Italy: Franco Angeli.
- DYE, H. A. (1987). *Counselor Education and Supervision: Effective Supervision As Portrayed By Trainee Expectations and Preferences*: American Counseling Association.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., and Ross-Gordon, J. M. (2004). *Supervision and Instructional Leadership: A Development Approach* (6 ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- _____. (2009). *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership* (2 ed.). Boston: Pearson Education.
- _____. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Development Approach* (8 ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Good, C. V. (1959). *Dictionary of Education*. New York: Mcgraw-Hill.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory behavior in education*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Maciel, R. G. (2005). *An anlysis leadership behaviors of elementary principlas in effective school*. The University of Hong Kong.
- Oliva, P. F., and Pawlas, G. E. . (2001). *Supervision for Today's Schools*. New York: Johnson Wiley & Sons.
- Roger, C. R. (1977). *Carl Roger on personal power: Inner strength and its revolutionary impact*. New York: Delacorte Press.
- T, C. A. (2004). *An exploration of combined distance and direct supervision experiences*. Oregon state university.
- Tryon, W. W. (1994). *Expectation In Encyclopedia of Human Behavior*. London: Academic Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wiles, K. a. L., J. T. (1975). *Supervision for Better School*. New Jersey: Prentice-Hall.



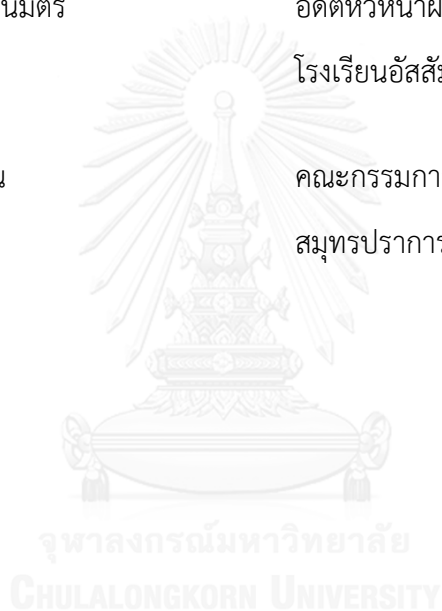
ภาคผนวก

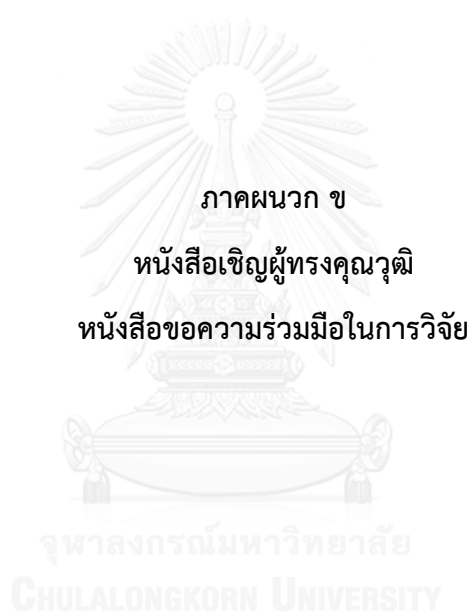
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1) รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด | อาจารย์พิเศษสาขาวิชานิเทศการศึกษาและ พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2) ดร.โชคศรีณต์ จิตรโชคนิมิตร | อดีตหัวหน้าฝ่ายวิชาการ English Program โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ |
| 3) อาจารย์สินินาฏ ปุรณัน | คณะกรรมการนิเทศโรงเรียนอัสสัมชัญ สมุทรปราการ |





ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ-608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2615 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
 ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
 ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2616

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริมลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2617 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.โชคศรีณต์ จิตรโชคนิมิตร

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มุลินธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
 ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
 ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.นวานิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2618

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.โชคศรีรัตน์ จิตรโชคนิมิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนา ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2619 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์สินีนานา ปุณฺณ

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นี้เทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
 ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
 ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2620

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์สินีนาง ปุรณัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2680-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศร 0512.6(2791.10)/58- 2621 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ (แผนกประถมศึกษา)

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการทำเนิงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนต์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2622

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ (แผนกประถมศึกษา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือข่ายนิเทศศาสตร์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2623 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ (แผนกมัธยมศึกษา)

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริมลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติการศึกษาศาสตร์และ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์พิเศษของผู้มีเพศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวณิตย์ สงคราม)

รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2624

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ (แผนกมัธยมศึกษา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศาสตร์และ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2625 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ (แผนก English Program)

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. นาวาณิตย์ สงคราม)

รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2626

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ (แผนก English Program)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศาสตร์และ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

สำนักงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2627 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการทำนิพนธ์วิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2628

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้มีเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2629 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย (แผนกประถมศึกษา)

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวนิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2630

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย (แผนกประถมศึกษา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2631 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย (แผนกมัธยมศึกษา)

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศาสตร์และ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวนนิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี

ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2632

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย (แผนกมัธยมศึกษา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนากลยุทธ์ ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2633 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. นาวนิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2634

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ.

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวณิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2635 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์หลุยส์ฉะเชิงเทรา

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือข่ายนิเทศคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. นาวาณิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศร 0512.6(2791.10)/58- 2636

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์หลุยส์ฉะเชิงเทรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2637 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศาสตร์และ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2638

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2639 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวัฒน์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2640

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- **2641** วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2642

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลาพิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2643 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญอุบลราชธานี

ด้วย นายศุภวิชัย ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมกรรมนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวินต์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2644

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริมลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศาสตร์และ
พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้มีเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58- 2645 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือข่ายมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวณิตย์ สงคราม)
 รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2646

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญนครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้มีเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครื่องมือลักษณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เนาวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ
โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานหลักสูตรและการจัดการเรียนฯ ฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82681-2 ต่อ 608
 ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2647 วันที่ พฤษภาคม 2558
 เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ

ด้วย นายศุภวิชัย ศิริผลวุฒิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและ
 พัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
 วิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือ
 มูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง เป็นอาจารย์
 ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิต
 ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
 เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร. นาวาณิตย์ สงคราม)

รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.10)/58-2648

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศุภวิชญ์ ศิริผลาพิชัย นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิติเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นวนิตย์ สงคราม)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



แบบสอบถาม

**เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครู
โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย**

คำชี้แจง

1) แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา มีประสบการณ์สอนมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป

3) แบบสอบถามมีจำนวน 6 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียน

ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ

โดยแบ่งตามพฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors) | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors) | จำนวน 7 ข้อ |
| 3) พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors) | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors) | จำนวน 6 ข้อ |

4) การตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับระดับการรับรู้ และระดับความคาดหวังที่ท่านมีต่อพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ

5) ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามคืนด้วยซองที่ผู้วิจัยได้แนบมาตามที่อยู่ตั้งปรากฏ ภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2558 และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย

15 พฤษภาคม 2558

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิ
คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในแต่ละด้าน โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่
ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามระดับการรับรู้และระดับความคาดหวังของท่านที่มีต่อพฤติกรรมการ
การนิเทศของผู้นิเทศ

ตัวเลขในช่องระดับการรับรู้ที่มีต่อพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศทางด้านขวาของข้อคำถาม
หมายถึง ระดับการรับรู้ที่ท่านรับรู้ว่าคุณนิเทศปฏิบัติพฤติกรรมการนิเทศนั้น

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- คะแนน 3 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่ท่านรับรู้ว่าคุณนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- คะแนน 2 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่ท่านรับรู้ว่าคุณนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 1 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่ท่านรับรู้ว่าคุณนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

และตัวเลขในช่องระดับความคาดหวังที่มีต่อพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศทางด้านขวาของ
ช่องระดับการรับรู้ หมายถึง ระดับความคาดหวังที่ท่านคาดหวังให้คุณนิเทศปฏิบัติพฤติกรรมการนิเทศนั้น

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- คะแนน 3 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่ท่านคาดหวังให้คุณนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- คะแนน 2 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่ท่านคาดหวังให้คุณนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 1 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศที่ท่านคาดหวังให้คุณนิเทศปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

| ข้อที่ | พฤติกรรมกรณิเทศของผู้เทศ | ระดับการรับรู้ | | | ระดับความคาดหวัง | | | สำหรับ ผู้วิจัย | |
|--------|---|----------------|---|---|-------------------|--|--|--------------------|-----------|
| | | ที่ท่านรับรู้ | | | ที่ท่านคาดหวังให้ | | | | |
| | | ผู้เทศปฏิบัติ | | | ผู้เทศปฏิบัติ | | | | |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| 1 | พฤติกรรมกรณิเทศแบบที่ 1 ผู้เทศพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียน การสอนมากกว่ารับฟังท่าน | | | | | | | () 9 | () 31 |
| 2 | ผู้เทศชี้แนะวิธีการแก้ปัญหาการจัด การเรียนการสอนตามแนวทางของผู้เทศ | | | | | | | () 10 | () 32 |
| 3 | ผู้เทศถามท่านถึงแนวทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนตามที่ผู้เทศ แนะนำ | | | | | | | () 11 | () 33 |
| 4 | ผู้เทศเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของท่าน | | | | | | | () 12 | () 34 |
| 5 | ผู้เทศใช้กฎระเบียบในการควบคุม การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ของท่าน | | | | | | | () 13 | () 35 |
| 6 | พฤติกรรมกรณิเทศแบบที่ 2 ผู้เทศรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน ของท่าน | | | | | | | () 14 | () 36 |
| 7 | ผู้เทศนำเสนอปัญหาที่ได้จาก การสังเกตการสอน | | | | | | | () 15 | () 37 |
| 8 | ผู้เทศเสนอแนวทางการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ให้ท่านเลือก | | | | | | | () 16 | () 38 |
| 9 | ผู้เทศให้ท่านอธิบายเหตุผลในการเลือก แนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียน การสอน | | | | | | | () 17 | () 39 |
| 10 | ผู้เทศช่วยท่านกำหนดเกณฑ์ใน การปฏิบัติและเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | () 18 | () 40 |

| ข้อที่ | พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้นิเทศ | ระดับการรับรู้ ที่ท่านรับรู้ถึง ผู้นิเทศปฏิบัติ | | | ระดับความคาดหวัง ที่ท่านคาดหวังให้ ผู้นิเทศปฏิบัติ | | | สำหรับ ผู้วิจัย | |
|--------|--|---|---|---|--|---|---|--------------------|-----|
| | | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | | |
| 11 | ผู้นิเทศให้ข้อมูลแก่ท่านเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | () | () |
| 12 | ผู้นิเทศทบทวนและติดตามผลสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | | | () | () |
| 13 | พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบที่ 3 ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นของท่านและร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | () | () |
| 14 | ผู้นิเทศกระตุ้นให้ท่านมองเห็นปัญหาให้ชัดเจนเพื่อให้เข้าใจแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ตรงกัน | | | | | | | () | () |
| 15 | ผู้นิเทศเสนอข้อมูลที่ท่านมองข้ามไปในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | () | () |
| 16 | ผู้นิเทศร่วมกับท่านพิจารณาและตกลงเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน | | | | | | | () | () |
| 17 | พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบที่ 4 ผู้นิเทศรับฟังมากกว่าพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของท่าน | | | | | | | () | () |
| 18 | ผู้นิเทศกระตุ้นให้ท่านพูดถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนอย่างละเอียดและชัดเจน | | | | | | | () | () |
| 19 | ผู้นิเทศแสดงการตอบสนองกับการพูดของท่านตลอดเวลา | | | | | | | () | () |

| ข้อที่ | พฤติกรรมกรมพิเศษของผู้มีเทศ | ระดับการรับรู้ ที่ท่านรับรู้ว่า ผู้มีเทศปฏิบัติ | | | ระดับความคาดหวัง ที่ท่านคาดหวังให้ ผู้มีเทศปฏิบัติ | | | สำหรับ ผู้วิจัย | |
|--------|---|---|---|---|--|---|---|--------------------|-----------|
| | | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | () | () |
| 20 | ผู้มีเทศกระตุ้นให้ท่านหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายด้วยตัวท่านเองและยอมรับแนวทางที่ท่านเลือก | | | | | | | () 28 | () 50 |
| 21 | ผู้มีเทศส่งเสริมให้ท่านได้ประเมินตนเอง | | | | | | | () 29 | () 51 |
| 22 | ผู้มีเทศแสดงการชื่นชมยกย่องในผลสำเร็จของท่าน | | | | | | | () 30 | () 52 |

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็น
ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัยครั้งนี้

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย เกิดเมื่อวันพฤหัสบดีที่ 14 มกราคม 2531 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) ภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปีการศึกษา 2553 หลังสำเร็จการศึกษาได้เข้าทำงานเป็นผู้ช่วยนักวิจัย โครงการ “การเพิ่มประสิทธิภาพการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ” สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี หลังจากนั้นได้เข้าทำงานเป็นครูผู้สอนที่โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (นอกเวลาราชการ) สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY