

พฤติกรรมการณ์พิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการณ์สอนของคุณ



นางสาวพรรณทรี โชคไพศาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิตศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา


คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

SUPERVISORY BEHAVIORS AFFECTING THE CHANGE IN
TEACHERS' TEACHING BEHAVIORS

Miss Puntaree Chokepaisarn



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

พฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การสอนของครู

โดย

นางสาวพรรณทรี โชคไพศาล

สาขาวิชา

นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุตรุ่ง)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์)

ศูนย์วิจัยและพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พรรณทรี โชคไพศาล : พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู. (SUPERVISORY BEHAVIORS AFFECTING THE CHANGE IN TEACHERS' TEACHING BEHAVIORS) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 156 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี เขต 1 จำนวน 1,641 คน โดยการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 เขต จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย และ 2) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบกึ่งอนันต์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า

1. ในภาพรวมพฤติกรรมการนิเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพฤติกรรมการนิเทศด้านการสร้างความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเสริมแรง และด้านการให้ครูมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในแต่ละด้าน มีดังนี้ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ คือ ผู้นิเทศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดหรือความสามารถของตนเอง 2) ด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ คือ ผู้นิเทศให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการสอน และการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม 3) ด้านการรับฟังความคิดเห็น คือ ผู้นิเทศรับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น 4) ด้านการใช้กิจกรรมนิเทศ คือ ผู้นิเทศแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านการให้ครูมีส่วนร่วม คือ ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม 6) ด้านการประเมินผลการสอน คือ ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินผลการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง 7) ด้านการติดตามพัฒนาการของครู คือ ผู้นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม และ 8) ด้านการเสริมแรง คือ ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและการศึกษามุ่งมั่นเป็นผู้นำทางการศึกษา

ลายมือชื่อนิติสด

พรรณทรี โชคไพศาล

สาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาระดับหลักสูตร

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง

ปีการศึกษา 2553

5283392227 : MAJOR SUPERVISION AND CURRICULUM DEVELOPMENT

KEYWORDS : SUPERVISORY BEHAVIORS / TEACHERS' TEACHING BEHAVIORS

PUNTAREE CHOKEPAISARN : SUPERVISORY BEHAVIORS AFFECTING

THE CHANGE IN TEACHERS' TEACHING BEHAVIORS. ADVISOR :

JURAIKAT SUDRUNG, Ph.D., 156 pp.

The aim of this research was to study the supervisory behaviors affecting the change in teachers' teaching behaviors. The research consisted of 1,641 teachers who have been accredited with an academic professional promotion to be a special expertise teacher B.E. 2552 under Mahasarakham Educational Service Area Office 1, Roi-Et Educational Service Area Office 1, and Udon Thani Educational Service Area Office 1. Data collection was divided into two steps. Firstly, using Quantitative data collection, samples of 322 special expertise teachers under three educational service area offices were selected by using systematic random sampling. The data has been analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Information is represented by using descriptive tables. Secondly, by using qualitative data collection, the samples from 10 of the special expertise teachers' supervisors were selected using snowball sampling. The semi-structured interviews were referenced to gather data. The data has been analyzed by using content analysis and information represented in the narrative form.

The results were as follows:

1. Overall, supervisory behaviors had a high level in affecting change in teachers' teaching behaviors in all behaviors. The creation of relationships had the highest mean scores, followed by reinforcement and teachers' participation, respectively. 2. When considering each supervisory behavior, the highest mean scores of each supervisory behavior were as follows: 1) The creation of relationships: supervisors encouraged teachers to express their thoughts and abilities. 2) Giving advice and suggestions: supervisors gave advice regarding lesson plans and classroom activities clearly and appropriately. 3) Listening to teachers' comments: supervisors listened and interacted with the teachers to ensure that the teachers were able to solve problems and accept change and development for the betterment of their behavior. 4) Using supervisory activities: supervisors advised teachers to acquire various resources of knowledge to be used as alternatives when teaching. 5) Teachers' participation: the supervisors encouraged teachers to participate in problem analysis to help discover appropriate ways to fix encountered problems. 6) Evaluation of teaching: supervisors had the teachers' select appropriate evaluation tools when evaluating themselves. 7) Follow up in the development of the teachers: supervisors monitored the performance of teachers that were using the teaching methods that they had suggested and also provided further guidance and advice. 8) Reinforcement: supervisors were satisfied with the teachers' work and continued development.

Department : Educational Policy, Management, and Leadership

Field of Study : Supervision and Curriculum Development

Academic Year : 2010

Student's Signature 

Advisor's Signature 

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของอาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ให้กำลังใจ และกระตุ้นส่งเสริมให้มีความพยายาม และไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานและเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ผู้วิจัยขอกราบขอพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด อาจารย์ ดร.เพิ่มเกียรติ ขมวัฒนา และคณาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้คำแนะนำในการทำงาน ให้แนวคิดในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนให้กำลังใจที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงนักวิชาการทุกท่านที่ให้แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศทุกท่านในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ร้อยเอ็ด เขต 1 และอุดรธานี เขต 1 ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้สัมภาษณ์อย่างเป็นกันเอง อำนวยความสะดวกและต้อนรับอย่างอบอุ่น

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ตาบทิพย์และคุณพ่อไชยพันธุ์ และขอขอบคุณ นางสาวพรรณทิพย์ นายวรรณ นางสาวนภสรและทุกคนในครอบครัวที่ให้กำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือทั้งแรงกายแรงใจ และทุนทรัพย์ พร้อมทั้งอยู่เคียงข้างผู้วิจัยในยามทุกข์และยามสุข จนผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ คุณเสงี่ยม ป่าบุญมีและพี่เล็ก และขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ สาขาวิชานิเทศการศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้กันเสมอมา ทำให้สาขาวิชานิเทศศึกษากลายเป็นบ้านที่เต็มไปด้วยความรัก ความเข้าใจ และอบอุ่นด้วยมิตรภาพของทุกคน

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการศึกษา ขอขอบคุณความดีนี้ให้กับทุกท่านที่กล่าวมาข้างต้น

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.4 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 การนิเทศการสอน.....	10
- ความหมายของการนิเทศการสอน.....	10
- จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน.....	11
- บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน.....	13
- บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน.....	14
- กระบวนการนิเทศการสอน.....	17
2.2 การนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู.....	20
- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู.....	20
- การดำเนินการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู.....	21
2.3 พฤติกรรมการนิเทศ	23
- ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ.....	23
- พฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ	24
- การสร้างความสัมพันธ์.....	32
- การให้คำปรึกษาแนะนำ.....	34

บทที่	หน้า
- การรับฟังความคิดเห็น.....	38
- การใช้กิจกรรมนิเทศ.....	43
- การให้ครูมีส่วนร่วม.....	52
- การประเมินผลการสอน.....	55
- การติดตามพัฒนาการของครู.....	60
- การเสริมแรง.....	61
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	76
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกานินเทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู.....	78
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกานินเทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู.....	95
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกานินเทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู.....	103
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	109
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	112
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	119
รายการอ้างอิง.....	121

ภาคผนวก.....	126
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	127
ภาคผนวก ข. หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ, หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..	129
ภาคผนวก ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	135
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	156



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและ ประสบการณ์ของครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ.....	76
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการสร้างความสัมพันธ์.....	79
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ.....	81
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการรับฟังความคิดเห็น.....	83
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการใช้กิจกรรมนิเทศ.....	85
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการให้ครูมีส่วนร่วม.....	87
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการประเมินผลการสอน.....	89
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการติดตามพัฒนาการ ของครู.....	91
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการเสริมแรง.....	92
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวม.....	94
11	ตารางแสดงข้อมูลพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน พฤติกรรมของครู จากแบบสอบถามของครูชำนาญการพิเศษ และ การสัมภาษณ์ผู้นิเทศ.....	104

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในสภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้าน การศึกษาที่มีแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ความรู้ สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา หรือนวัตกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้ครูต้องมีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนให้เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่กำลังเกิดขึ้น นิเทศการศึกษาเป็นวิธีการและกระบวนการสำคัญที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียน การสอน จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการสอน และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (Sullivan and Glanz, 2009) นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษายังมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือครูให้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานทั่ว ๆ ไปนอกห้องเรียน และพฤติกรรมกรรมการสอนในห้องเรียน ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะในวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้น โดยพฤติกรรมนิเทศ ของผู้นิเทศที่แสดงต่อครูนั้นเป็นพฤติกรรมหลายลักษณะที่มีความซับซ้อน และมีความแตกต่างกัน ในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผู้รับการนิเทศ และประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครู (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2535)

ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูจึงเป็นภารกิจหลักของผู้นิเทศการศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูนั้นเป็นงานที่ยาก ต้องอาศัยทั้งเวลาและความอดทน ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยจะต้องมีตัวบ่งชี้ให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครูไปในทิศทางที่ดีขึ้น (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2534) เป้าหมายของ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นลักษณะของการปฏิบัติที่ทำให้การนิเทศมี ความแตกต่างจากการบริหาร กล่าวคือในการปฏิบัติงานหากผู้บริหารมุ่งเน้นคุณภาพของผลผลิต แต่อย่างเดียวย โดยไม่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแล้ว การปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นลักษณะของ “การบริหาร” แต่ถ้าหากผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้นควบคู่ไปด้วย จะถือว่าเป็นการปฏิบัติงาน ในลักษณะของ “การนิเทศ” โดยเหตุผลนี้ ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศให้

จงได้ (สงัด อุทรานันท์, 2530) นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษายังเป็นระบบพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นการทำงานที่ส่งผลต่อระบบพฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการนิเทศถูกกำหนดให้เป็นระบบ พฤติกรรมที่ส่งผลต่อระบบพฤติกรรมการสอนของครูในการรักษาหรือคงไว้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างแท้จริง (Wiles and Lovell, 1975)

ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูสามารถดำเนินการได้โดยการเปลี่ยนแปลง ทางกายภาพ การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ การเปลี่ยนแปลงองค์กร การเปลี่ยนแปลงภารกิจ และการเปลี่ยนแปลงบุคลากร การเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านจะมีวิธีการ ลักษณะและความยากง่าย ในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลของการเปลี่ยนแปลงอันก่อให้เกิด พฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ ก็มีความถาวรหรือการคงอยู่ของพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย การเปลี่ยนแปลงบุคลากรเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญและยากลำบากมากกว่า การเปลี่ยนแปลงในด้านอื่น (Harris, 1975) โดยมีแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการเบื้องต้นสำหรับการ นิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู (Fulmer and Flanklin, 1982) ดังนี้คือ

1. ผู้นิเทศจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทุกตัว ที่มีความเกี่ยวข้องในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ถ้าผู้นิเทศไม่คำนึงถึง องค์ประกอบให้รอบคอบจะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่ได้เป็น การเปลี่ยนแปลงโดยถาวร

2. ผู้นิเทศควรดำเนินงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ นิเทศ เพราะการมีส่วนร่วมของครูจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ทำให้ครูเกิด ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นเกิดจากความต้องการและ ความคิดของตนเอง

3. ผู้นิเทศควรให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพราะครูส่วนใหญ่มีความเกรงใจและยอมรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ง่ายขึ้น

4. ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจรวมทั้งความสามารถในการจัดการหรือ การควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และรู้จักเทคนิควิธีการ ในการจัดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีความสามารถในการเอาชนะพฤติกรรมที่ต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงด้วย

5. ผู้นิเทศจะต้องตระหนักและพิจารณาอยู่เสมอในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นเท่านั้น

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นว่าผู้นิเทศเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการนิเทศเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู บทบาทของผู้นิเทศควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้ความร่วมมือมากกว่าแนะนำหรือสั่งการอย่างเดียว

การนิเทศการสอนเป็นส่วนสำคัญของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่ไม่พึงประสงค์ให้เป็นพฤติกรรมการสอนที่ดีขึ้น ซึ่งผู้นิเทศจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการชี้แนะ แนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ปรับปรุง ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น (กมลวรรณ ตั้งเจริญบำรุงสุข, 2545) โดยบทบาทหรือหน้าที่ข้างต้นจะถูกถ่ายทอดผ่านทางพฤติกรรมนิเทศที่ผู้นิเทศปฏิบัติต่อครู หากผู้นิเทศมีพฤติกรรมนิเทศที่ดีและเหมาะสมจะส่งผลให้การนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการพัฒนาส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางกลับกันหากผู้นิเทศมีพฤติกรรมนิเทศที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลให้ครูไม่ให้ความร่วมมือและเกิดอคติต่อการนิเทศ ไม่นำคำแนะนำไปปฏิบัติ หรือไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอนนั่นเอง ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะทำให้การสอนของครูไม่ได้รับการแก้ปัญหาหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอนไปในทางที่ดีขึ้น อันส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูขาดคุณภาพ และสุดท้ายผลจะตกอยู่ที่ผู้เรียนที่ขาดคุณภาพเช่นกัน

จากผลการวิจัยทางการนิเทศการศึกษาในประเทศไทยที่ทำการวิจัยเมื่อ 20 กว่าปีก่อนจนถึงปัจจุบัน ปัญหาที่พบและมีมาอย่างต่อเนื่องปัญหาหนึ่ง คือ ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอน ไม่ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และไม่นำผลจากการนิเทศมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นความล้มเหลวของการนิเทศการศึกษาอย่างมาก เพราะการจัดการนิเทศมุ่งเน้นการพัฒนาครูเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่การสอน โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด การที่ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือไม่นำผลจากการนิเทศไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนแสดงให้เห็นว่าการนิเทศนั้นยังไม่ประสบความสำเร็จ (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2552)

จากปัญหาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนจะพบปัญหาหลักคือ ครูไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนหรือไม่ได้นำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตน เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ผู้นิเทศขาดเทคนิควิธีในการทำงานร่วมกันกับครูที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ผู้นิเทศขาดความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ครูไม่ได้รับแรงเสริมหรือกำลังใจจากผู้นิเทศหรือผู้บริหารการศึกษา การไม่ได้รับการนิเทศติดตามสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน (นิพนธ์ ไทยพานิช, 2535)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อทราบว่าพฤติกรรมการนิเทศใดที่ผู้นิเทศแสดงหรือกระทำแล้วส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น และพฤติกรรมการนิเทศในแต่ละด้านส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะ เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นิเทศสามารถแสดงหรือกระทำพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสม ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดี และสามารถจัดการการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ในการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูนั้น จำเป็นต้องศึกษาข้อมูลจากครูที่มีความชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาคุณภาพหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูเหล่านี้ ต้องเกิดขึ้นจากการที่ครูได้รับการให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากผู้นิเทศ ทำให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และพัฒนางานในด้านการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาว่า เป็นครูที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนจริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูชำนาญการพิเศษ เพราะเป็นครูที่มีการพัฒนาการเรียนการสอนจนได้รับการประเมินและรับรองวิทยฐานะ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการประเมินครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษนี้ ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 54 ว่า “การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะ ตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ

วิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ พิจารณาจาก
 - 1.1 การมีวินัย
 - 1.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 1.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
 - 1.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
 - 1.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ
2. ด้านความรู้ความสามารถ พิจารณาจากพัฒนางานในหน้าที่และการพัฒนาตนเอง ดังนี้
 - 2.1 การเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พิจารณาจากหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อหรือนวัตกรรม และเพิ่มสะสมผลงานคัดสรร
 - 2.2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในสาขาหรือกลุ่มสาระที่รับผิดชอบหรือในงานที่รับผิดชอบ พิจารณาจากการศึกษา ค้นคว้าความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ผลการทดสอบความรู้จากหน่วยงานหรือสถาบันทางวิชาการที่ ก.ค.ศ. ให้การรับรอง การประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ
3. ด้านผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก
 - 3.1 ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการประเมินและผลการทดสอบของวิชาที่เสนอขอในระดับเขตหรือระดับประเทศ ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณ คุณภาพ และสภาพของงานด้วย
 - 3.2 ผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พิจารณาจากผลงานดีเด่นที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผลงานมีคุณภาพตามมาตรฐานวิทยฐานะ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ชุมชน สังคม และวงวิชาชีพ

3.3 ผลการพัฒนางานตามข้อตกลง พิจารณาจากการพัฒนางานที่ครูได้ดำเนินการตามข้อตกลงที่ทำไว้กับ ก.ค.ศ. ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้นจนบังเกิดเป็นที่ประจักษ์ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลง

การประเมินทั้ง 3 ด้าน เป็นการประเมินเชิงประจักษ์ โดยให้คณะกรรมการประเมิน 3 คน ประเมินพร้อมกันทั้ง 3 ด้าน โดยคณะกรรมการจะประเมินจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานศึกษาของครู และพิจารณาจากเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์หรือผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางของผู้เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ด้วย

จากเกณฑ์การประเมินข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษนั้น เป็นครูที่มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงานด้านการสอน จึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูชำนาญการพิเศษที่สอนอยู่ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งได้รับการเลื่อนวิทยฐานะโดยผ่านการประเมินเชิงประจักษ์ ในปีพุทธศักราช 2552 และเป็นปีสุดท้ายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแลและรับผิดชอบการเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรทางการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในปีต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในปีพุทธศักราช 2552 มีครูที่มีวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษทั่วประเทศรวม 85,311 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีครูชำนาญการพิเศษมากที่สุด 3 อันดับแรกของประเทศ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวบูรณ์ เขต 1 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ได้ข้อมูลจาก 3 เขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว เพื่อทราบว่าพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านใด ที่ส่งผลให้ครูชำนาญการพิเศษเหล่านี้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถพัฒนาคุณภาพการสอนและการปฏิบัติงานของตนเองจนได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้นิเทศให้สามารถแสดงพฤติกรรมการนิเทศได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ ศึกษาพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษในปี พุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุทรธานี เขต 1 จำนวน 1,641 คน

ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยการสังเคราะห์พฤติกรรมกรณีพิเศษจากการศึกษาพฤติกรรมกรณีพิเศษ 4 แบบของ Glickman, Gordon, และ Ross-Gordon (2010) และจากการศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่านในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้นิเทศ โดยสังเคราะห์ได้พฤติกรรมกรณีพิเศษ 8 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์
2. การให้คำปรึกษาแนะนำ
3. การรับฟังความคิดเห็น
4. การใช้กิจกรรมนิเทศ
5. การให้ครูมีส่วนร่วม
6. การประเมินผลการสอน
7. การติดตามพัฒนาการของครู
8. การเสริมแรง

คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

พฤติกรรมกรณีพิเศษ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติตนของผู้นิเทศที่แสดงต่อครูในการดำเนินการนิเทศเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมกรณีพิเศษ 8 ด้าน คือ การสร้างความสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาแนะนำ การรับฟังความคิดเห็น การใช้กิจกรรมนิเทศ การให้ครูมีส่วนร่วม การประเมินผลการสอน การติดตามพัฒนาการของครู และการเสริมแรง

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ทำให้ครูได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษ

ครู หมายถึง ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุขธรธานี เขต 1

ครูชำนาญการพิเศษ หมายถึง ครูชำนาญการพิเศษที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ ในปี พุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุขธรธานี เขต 1

ผู้นิเทศ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็น ครูชำนาญการพิเศษในปีพุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุขธรธานี เขต 1

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครูหรือผู้รับการนิเทศ
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้นิเทศในการวางแผนและเลือกแสดงพฤติกรรมการนิเทศ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูหรือผู้รับการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสพผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูไปในทางที่ดีขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การนิเทศการสอน
 - 1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน
 - 1.3 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน
 - 1.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน
 - 1.5 กระบวนการนิเทศการสอน
2. การนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู
 - 2.1 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู
 - 2.2 การดำเนินการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู
3. พฤติกรรมการนิเทศ
 - 3.1 ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ
 - 3.2 พฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ
 - 3.3 การสร้างความสัมพันธ์
 - 3.4 การให้คำปรึกษาแนะนำ
 - 3.5 การรับฟังความคิดเห็น
 - 3.6 การใช้กิจกรรมนิเทศ
 - 3.7 การให้ครูมีส่วนร่วม
 - 3.8 การประเมินผลการสอน
 - 3.9 การติดตามพัฒนาการของครู
 - 3.10 การเสริมแรง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นการดำเนินงานที่สำคัญของการนิเทศการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครู การนิเทศการสอนเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ช่วยให้ครูเห็นความสำคัญ ยอมรับปัญหา และมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนเองไปในทางที่ดีขึ้น โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญของการนิเทศการสอน ดังนี้

1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนในแนวคิดที่แตกต่างและคล้ายคลึงกัน ไว้ดังนี้

กอบแก้ว ภูมเวศ (2543) ได้สรุปว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการสนับสนุนให้ครูสามารถปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุวรัตน์ จิรสุขศิริ (2544) ได้สรุปว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่นิเทศการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน ในอันที่จะปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อส่งผลไปยังคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

กมลวรรณ ตั้งเจริญบำรุงสุข (2545) ได้สรุปว่า การนิเทศการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา โดยมุ่งที่จะพัฒนาการสอนของครู โดยให้การช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขงานในด้านการสอน และงานในหน้าที่ในชั้นเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศการสอนและครูผู้สอน เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนโดยตรง

อรวิทย์ ชำระ (2547) ได้สรุปว่า การนิเทศการสอน เป็นความพยายามต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยการช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขงานในด้านการสอนรวมทั้งหน้าที่ในชั้นเรียน เพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นโดยตรงกับผู้เรียน

วัชรา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การช่วยเหลือ สนับสนุน ทำให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง เพื่อให้เกิดพัฒนาการด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นการทำงานร่วมกันวิเคราะห์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน ซึ่งจะนำไปสู่การประชุมปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาในวิชาชีพต่อไป

การนิเทศการสอนไม่ใช่การบังคับ แต่เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนครู โดยเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ การสร้างขวัญกำลังใจและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน

ชาญชัย อาจิ้นสมอาจารย์ (2553) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการสอนว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องใช้ความรู้ของการจัดองค์กร ภาวะผู้นำ การสื่อความหมายและหลักการสอนในการทำงานร่วมกับครูในการปรับปรุงการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Alfonso, Firth และ Neville (1981 อ้างถึงใน วิชาฯ เล่าเรียนดี, 2552: 4) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า หมายถึง พฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งกำหนดขึ้นโดยโรงเรียน เพื่อให้ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครู ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้ให้ทัศนะว่า การนิเทศการสอนเป็นชุดย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงงานและหน้าที่ในชั้นเรียนของครู และกิจกรรมที่ดำเนินในโรงเรียน โดยกระทำหรือทำงานโดยตรงกับครู

Harris (1985) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนแต่ไม่สัมพันธ์โดยตรงกับตัวนักเรียน การนิเทศการสอนเป็นหน้าที่หลักของกระบวนการปฏิบัติงานในโรงเรียน ไม่ใช่แค่งานหรือหน้าที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับเทคนิคที่กำหนดไว้เท่านั้น และการนิเทศการสอนเป็นการเอื้อประโยชน์โดยตรงเพื่อการคงไว้และปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน

จากความหมายของการนิเทศการสอนข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงการสอนของครูทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน โดยอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียน ในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้

1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

การดำเนินการนิเทศการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนเพื่อให้ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นแนวทางการปฏิบัติและเป้าหมายของการนิเทศการสอนที่ชัดเจน นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอและสรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

กอบแก้ว ภูมเรศ (2543) ได้สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยปรับปรุงคุณภาพการสอนของคุณ เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนช่วยให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในอาชีพ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคุณและผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2543) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาตามแนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียน ปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 6 ข้อ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการสอน ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนปฏิรูประบบการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบชื่นชมในผลงาน
6. เพื่อให้เกิดการประสานงาน และความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย

อรวิทย์ ชำระ (2547) ได้สรุปว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไข พัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของคุณให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2552) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ การส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของคุณที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยการช่วยเหลือ แนะนำ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การใช้และการสร้างสื่อนวัตกรรมด้านการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้คุณสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2553) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนโดยพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นมิตร โดยมุ่งช่วยเหลือคุณให้ประสบความสำเร็จในชั้นเรียน และมีเป้าหมายสูงสุดคือ ผลการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การนิเทศการสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

1.3 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน

บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอน เป็นผู้ให้คำแนะนำ ส่งเสริม พัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการนิเทศการสอนและการจัดการเรียนการสอนประกอบกัน นักวิชาการได้กล่าวถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอน ไว้ดังนี้

กอบแก้ว ภูมเรศ (2543) ได้สรุปว่า ผู้นิเทศการสอน เป็นผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของครูอย่างดีที่สุด คือ

1. ศึกษานิเทศก์
2. ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
3. หัวหน้าฝ่ายวิชาการหรือหัวหน้าสายวิชาต่าง ๆ
4. ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ

สุดารัตน์ จิรสุขศิริ (2544) กล่าวว่า ผู้นิเทศการสอนเป็นบุคคลสำคัญในการทำหน้าที่นิเทศการสอน มีดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์
2. ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ
3. หัวหน้าหมวดวิชา
4. ครูผู้สอน

ประทุม ศรีวะโร (2548) ได้สรุปว่า ผู้นิเทศภายในโรงเรียนมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับ การนิเทศการสอน ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้ช่วยผู้บริหาร
3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ
4. ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในสาขา

วิชาต่าง ๆ

Wiles และ Lovell (1975) กล่าวถึง ผู้มีบทบาทในการนิเทศการสอน ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์
2. ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์
3. ศึกษานิเทศก์
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน
5. ครูพี่เลี้ยงนักศึกษา
6. ครูใหญ่

Harris (1985) กล่าวถึง บุคลากรที่มีความสามารถในการนิเทศการสอน ได้แก่

1. ผู้อำนวยการ หรือครูใหญ่
2. ผู้ช่วยครูใหญ่
3. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
4. ผู้บริหารและบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสามารถในการนิเทศ

Glickman (1981) ได้ให้แนวคิดที่ว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอน คือ

1. ครูใหญ่
2. ผู้ช่วยครูใหญ่
3. ครูหัวหน้าหมวด
7. ครูผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน และครูประจำชั้น

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอน ได้แก่

1. ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือหัวหน้าหน่วยงาน
3. ครูที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หรือครูต้นแบบ
4. ศึกษานิเทศก์
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนจากภายนอก

1.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน

การนิเทศการสอนจะสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีคุณภาพ ผู้นิเทศจะปฏิบัติการนิเทศการสอนร่วมกับครูผู้รับการนิเทศ ดังนั้นการศึกษารoles และหน้าที่ของผู้นิเทศการสอนจึงเป็นเรื่องสำคัญ นักวิชาการได้นำเสนอบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน ไว้ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับงานนิเทศการสอน ดังนี้

1. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
2. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตร
3. ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น
4. เปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาซึ่งมีอยู่ในโรงเรียนได้ช่วยเหลือเพื่อนครู
5. ส่งเสริมให้คณะครูมีความสนใจในอุปกรณ์การสอน
6. ช่วยเหลือครูในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับเด็กให้ดีขึ้น
7. ช่วยเหลือครูในการประเมินผลนักเรียน
8. ส่งเสริมกระตุ้นให้ครูประเมินผลโครงการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตน
9. ช่วยให้ครูประสบผลสำเร็จและมีความรู้สึกมั่นคง

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2553) ได้กล่าวถึง งานของผู้นิเทศ ไว้ดังนี้

1. ผู้นิเทศควรตระเตรียมแผนงานของกิจกรรมที่จะกระทำล่วงหน้า
2. ผู้นิเทศมีตารางกิจกรรมที่ยืดหยุ่นได้
3. ผู้นิเทศควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงแก้ไขแผนงานอยู่เสมอ
4. ผู้นิเทศมีการบันทึกผลสัมฤทธิ์ของตนเอง
5. ผู้นิเทศต้องควบคุมความรู้สึกและมีความอดทนในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
6. ผู้นิเทศยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง
7. ผู้นิเทศวางตัวในสถานะเดียวกับบุคคลอื่น
8. ผู้นิเทศต้องรู้จักและเข้าใจในตัวครูหรือผู้ร่วมงาน
9. ผู้นิเทศมีการปรึกษากับทุกฝ่ายในสิ่งที่จะทำหรือต้องการเปลี่ยนแปลง
10. ผู้นิเทศต้องรักษาสัญญาของตน
11. ผู้นิเทศช่วยให้ครูแต่ละคนได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง
12. ผู้นิเทศช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน

Oliva และ Pawlas (2001) ได้กำหนดบทบาทของผู้นิเทศ ไว้ดังนี้คือ

1. เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างครูในแต่ละระดับหรือแต่ละโครงการ และช่วยให้ครูตระหนักถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน
2. เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ให้คำปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ที่ต้องการคำแนะนำจากประสบการณ์ของผู้นิเทศ

3. เป็นผู้นำกลุ่ม เป็นผู้รู้วิธีที่จะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ
4. เป็นผู้ประเมิน เป็นผู้ช่วยครูในการประเมินผลการสอน การประเมินหลักสูตร และการประเมินตนเองของครู
5. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนที่ทันสมัยและแนวทางการปฏิบัติการสอนที่ดี
6. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการปรับปรุงหลักสูตร
7. เป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้ที่สามารถอธิบายความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ให้ครูเกิดความเข้าใจ และเป็นผู้ฟังที่ดี
8. เป็นผู้จัดการ เป็นผู้ที่มีทักษะในการสร้างโครงการที่หลากหลายและมีประโยชน์สำหรับครู
9. เป็นผู้คอยกระตุ้น เป็นผู้ที่คอยแนะนำความคิดเห็นให้ครูได้พิจารณา
10. เป็นผู้จัดการ เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือครูใหม่ที่ไม่คุ้นเคยกับระบบและสังคมในโรงเรียน ให้เกิดความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวได้
11. เป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ
12. เป็นนักวิจัย เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน
13. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้กระตุ้นและช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการสอน
14. เป็นครูต้นแบบหรือครูผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้มีความสามารถในการสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครู และสามารถสอนหรือให้คำแนะนำแก่ครูได้

Wiles และ Bondi (2004 อ้างถึงใน วัชรวิภา เลาห์เจริญดี, 2552: 12-13) ได้กำหนดงานในหน้าที่การนิเทศที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

1. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันปฏิบัติกับครู
2. ประเมินผลโปรแกรมต่าง ๆ ของโรงเรียน
3. คิดสร้างสรรค์โปรแกรมใหม่ ๆ
4. ออกแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน
5. จัดสร้างสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครู
6. แนะนำและช่วยเหลือครู โดยให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน

7. ประเมินผลสิ่งอำนวยความสะดวกและติดตามดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก
8. จัดหาทุนและติดตามดูแลการใช้ทุนให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์
9. จัดโครงการฝึกอบรมครูประจำการและประสานงานโครงการ
10. ตอบสนองต่อความต้องการและสิ่งที่ชุมชนต้องการ พร้อมทั้งยอมรับข้อมูลย้อนกลับจากชุมชน

นอกจากนี้ เยาวพา เดชะคุปต์ (2542) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารในการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการนิเทศการสอนอย่างจริงจัง
2. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูในทุกโอกาส ให้คำแนะนำ ชี้แนะแหล่งวิชาการแก่ครู
3. บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศและครู
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและครู
5. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศและครู

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ คือ การแนะนำ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 กระบวนการนิเทศการสอน

กระบวนการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินงานอย่างมีแบบแผน มีลำดับขั้นตอนต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศ ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้นิเทศมีแนวทางในการดำเนินการนิเทศการสอนไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง นักวิชาการได้เสนอกระบวนการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2552) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การเลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. การนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินงาน

4. การให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมที่น่าสนใจ

5. การจัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวันและเวลาที่จะสังเกตการสอน และประชุมเพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

6. การดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ

7. การสรุปและการประเมินผล พร้อมรายงานผลสำเร็จ

Copeland และ Boyan (1978 อ้างถึงใน วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2552: 22) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการพิจารณาระบุเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงและพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงและพัฒนา แล้วเลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงและพัฒนา

2. การสังเกตการสอน เป็นการสังเกตพฤติกรรมการสอนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งทำการบันทึกพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่ใช้ในการสอน โดยใช้เครื่องมือที่เลือกหรือสร้างขึ้นเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศวิเคราะห์ด้วยตนเองหรือวิเคราะห์ร่วมกับครู ในการพิจารณาพฤติกรรมการสอนที่ปฏิบัติหรือขั้นตอนในการสอน สิ่งใดที่ควรคงไว้หรือสิ่งใดที่ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น

4. การประชุมภายหลังการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลการสังเกตการสอนและการบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครู ในขณะเดียวกัน ผู้นิเทศควรกระตุ้นให้ครูมองเห็น และยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศกับครูร่วมกันพิจารณายุทธวิธีในการปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอน เพื่อส่งผลถึงพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

Glatthorn (1984) ได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศการสอน 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. การวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับครู

3. การวางแผนการสังเกตการสอน

4. การสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้
6. การวางแผนและการกำหนดวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ
7. การประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอนที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา
8. การวางแผนการสังเกตการสอนในครั้งต่อไป

Acheson และ Gall (1997) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมเพื่อการวางแผนระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา ผู้นิเทศควรช่วยให้ครูมองเห็นพฤติกรรมการสอนของตนเอง และร่วมกันพิจารณาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ครูมีความสนใจและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. การสังเกตการสอน ต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสังเกตการสอน วันและเวลาที่จะสังเกตการสอน และวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสม
3. การประชุมให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อไป

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2009) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอน ดังนี้

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการนิเทศการสอน
2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
3. การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน และพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครู
4. การประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการดำเนินงานทั้ง 4 ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

จากกระบวนการนิเทศการสอนของวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. การประชุมและวางแผนร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจก่อนการนิเทศการสอน
2. การดำเนินการการนิเทศการสอน โดยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู
3. การประเมินผลและการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการนิเทศการสอน
4. การวางแผนในการนิเทศการสอนครั้งต่อไปและติดตามผลการปฏิบัติงาน

ในแต่ละชั้นตอนจะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม โดยผู้นิเทศและครูควรมีการวางแผนร่วมกัน และให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกชั้นตอน เพื่อให้การนิเทศการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

2. การนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูเป็นภารกิจหลักของผู้นิเทศ เพราะการนิเทศที่ถือว่าประสบความสำเร็จนั้น ผู้นิเทศควรทำให้ครูยอมรับและนำคำแนะนำหรือผลกรณิเทศไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนให้ดีขึ้น โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอน ดังนี้

2.1 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูในแต่ละวิธีจะมีความยากง่าย และให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน โดย Harris (1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา เครื่องใช้หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เช่น การออกแบบห้องเรียนเพื่อจัดการสอนในระบบเปิด การใช้โทรทัศน์วงจรปิด การใช้เกมในการสอน การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และเครื่องมืออื่น ๆ ที่ช่วยในการวางแผนสำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอน การวางแผนทางด้านงบประมาณ และการจัดสรรบุคคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน องค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยในการวางแผนหรือวางโครงการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2. การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ ได้แก่ การเปลี่ยนกฎระเบียบ นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ในทางปฏิบัติ จะทำในลักษณะการเขียนออกมาในหลักสูตรและรายการวิชาต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร จะมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และระเบียบวิธีการใหม่ ๆ ตามออกมาด้วย ดังนั้น การวางแผนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศควรศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วย

3. การเปลี่ยนแปลงองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนระบบการให้คะแนน การจัดกลุ่มผู้เรียน การจัดห้องเรียนพิเศษ การจัดตารางสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดตารางเวลา สถานที่ และ

บุคคลที่เกี่ยวข้อง ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบใหม่ ๆ เช่น การจัดตารางการเรียน การสอนที่ยืดหยุ่นได้ การจัดการสอนแบบเอกัตศึกษา การสอนเป็นคณะ เป็นต้น

4. การเปลี่ยนแปลงภารกิจ ได้แก่ การใช้ครูช่วยสอน การสนับสนุนให้นักเรียน ช่วยสอนกันเอง การให้นักเรียนเรียนด้วยตนเอง และการใช้การสอนเป็นกลุ่มโดยรับผิดชอบร่วมกัน การจัดการเปลี่ยนแปลงภารกิจมักจะไม่ค่อยได้ผลและมีอุปสรรค เนื่องจากต้องประสานงาน อย่างใกล้ชิด ต้องแบ่งสรรทรัพยากรและเวลา และมีความยืดหยุ่นในการมอบหมายงานที่เป็น ภารกิจการสอนและความรับผิดชอบอื่นที่ไม่ใช่งานสอน ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลง ภารกิจ คือ การให้การศึกษเพิ่มเติม และการปรับเปลี่ยนการมอบหมายงานให้รับผิดชอบใหม่

5. การเปลี่ยนแปลงบุคลากร ได้แก่ การสับเปลี่ยนตำแหน่ง การมอบหมายงาน การฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงทางด้านบุคลากรเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญ และเป็น งานที่มีความยากลำบาก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความรู้สึกและจิตใจของครู ในการเปลี่ยนแปลง บุคลากร ผู้นิเทศควรมอบหมายงาน ให้การฝึกอบรม หรือให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานใหม่ที่ครู ได้รับ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงบุคลากรนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนด้วยวิธีการนิเทศโดยตรง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้หลายแนวทาง และต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้นิเทศควรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอน ของครูในด้านบุคลากร โดยศึกษาความต้องการของครู หน้าที่หรืองานของครู หลักสูตร กฎเกณฑ์ หรือบริบทของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการเปลี่ยนแปลง และให้ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

2.2 การดำเนินการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู

การดำเนินการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูมีหลายขั้นตอน โดย Donaldson (1980) ได้เสนอแนะวิธีการดำเนินการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินผลวิธีการเสริมแรงในอดีตที่มีผลต่อเนื่องถึงการเสริมแรงใน อนาคต ผู้นิเทศควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเสริมแรงที่ใช้กับครูในอดีตว่า การเสริมแรงด้วยวิธีการใดเป็นวิธีการเสริมแรงที่มีประสิทธิภาพและถูกต้อง และการเสริมแรงด้วย วิธีการใดที่ไม่ประสบผลสำเร็จ โดยพิจารณาถึงระยะเวลาหรือการคงอยู่ของพฤติกรรม

ที่เปลี่ยนแปลงว่ามากน้อยเพียงใด เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนการและเลือกวิธีการเสริมแรงที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณต่อไป

ขั้นที่ 2 การพัฒนาและโน้มน้าวจิตใจของคุณให้มีความเต็มใจที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นิเทศต้องมีความเข้าใจว่าธรรมชาติของคนจะไม่ยอมให้คนอื่นมาบังคับให้ทำหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เขาปฏิบัติอยู่ แต่ถ้าทำให้เขาเกิดความต้องการหรือมีแรงจูงใจที่เหมาะสม เขาจะสามารถกระทำสิ่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ด้วยตัวของเขาเอง ดังนั้น ผู้นิเทศควรทำให้คุณมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบหรือผลเสียของการปฏิบัติพฤติกรรมเก่าว่าเป็นอย่างไร และโน้มน้าวใจให้คุณเห็นประโยชน์หรือผลดีของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อยเป็นค่อยไป โดยพิจารณาจากสิ่งที่คุณต้องการหรือให้ความสำคัญมาเป็นสิ่งที่ใช้ในการโน้มน้าวใจคุณ

ขั้นที่ 3 การเสริมแรงเมื่อคุณมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นเรื่องที่ยากและต้องใช้เวลา ซึ่งอาจทำให้คุณเกิดความรู้สึกท้อใจหรือหมดกำลังใจ ดังนั้น ผู้นิเทศควรให้กำลังใจหรือเสริมแรงเป็นระยะ ๆ เมื่อเห็นว่าคุณเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีการพูดคุยและซักถามคุณถึงกระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้คุณได้เล้าถึงความยากลำบากและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้คุณเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนต่อไป

ขั้นที่ 4 การกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ในความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม คุณจะประสบกับปัญหาและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ซึ่งขัดขวางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้นิเทศควรพูดกระตุ้นให้คุณมีกำลังใจ เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในกรณีที่เกิดปัญหาหรืออุปสรรค ผู้นิเทศควรใช้วิธีการกระตุ้นอย่างสร้างสรรค์ โดยการให้ข้อเสนอแนะการตำหนิ และทำให้คุณเห็นว่าข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องเล็กน้อยที่สามารถแก้ไขได้

ขั้นที่ 5 การให้รางวัลเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เมื่อคุณสามารถแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ผู้นิเทศควรให้รางวัลแก่คุณทันที โดยการกล่าวยกย่องชมเชยหรือให้ความสนใจในสิ่งที่คุณกระทำ ซึ่งการให้รางวัลด้วยคำพูดเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การให้รางวัลจะทำให้คุณเห็นคุณค่าของพฤติกรรมใหม่ และรักษาสภาพของพฤติกรรมใหม่ให้คงอยู่ต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคุณ สรุปได้ว่า ผู้นิเทศควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวคุณและความต้องการของคุณแต่ละคน มีการพูดโน้มน้าวใจ

ให้ครูยอมรับและเห็นประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการเสริมแรงและให้รางวัล ที่ช่วยให้ครูมีกำลังใจและความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งพิจารณาและใช้เทคนิคการควบคุมสถานการณ์เพื่อยุ้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และลดการต่อต้านที่อาจจะเกิดขึ้น

3. พฤติกรรมการนิเทศ

การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศจำเป็นต้องทำงานร่วมกับครู และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันผ่านการแสดงออก ทั้งทางคำพูด การแสดงสีหน้าท่าทาง การปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงาน ร่วมกันซึ่งรวมเรียกว่า พฤติกรรมการนิเทศ ซึ่งการแสดงพฤติกรรมการนิเทศที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่ดีตามไปด้วย โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ พฤติกรรมการนิเทศ ดังนี้

3.1 ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการนิเทศ ไว้ดังนี้

นิรมล วิบูลมมงคล (2551) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการนิเทศ คือ การแสดงออกของการประพจน์ การปฏิบัติ ทั้งการใช้คำพูดและการปฏิบัติตนของผู้นิเทศ เพื่อแนะนำ ช่วยเหลือ และร่วมมือกับครูในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Harris (1975) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการนิเทศว่า เป็นพฤติกรรมในการปรับปรุงการเรียน การสอนที่มีความสำคัญในการนิเทศการศึกษา และเป็นพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนอย่างยิ่ง

Wiles และ Lovell (1975) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการนิเทศ หมายถึง พฤติกรรมทางบวก ที่ผู้นิเทศกระทำต่อผู้รับการนิเทศ เป็นการกระทำของระบบองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษา เปลี่ยนแปลง และพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ผู้เรียนได้รับโอกาส ในการเรียนรู้อย่างเต็มที่

จากความหมายของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการนิเทศ คือ การกระทำ และการแสดงออกของผู้นิเทศในการปฏิบัติงานร่วมกับครูในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้ เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

3.2 พฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ

Glickman และคณะ (2010) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการนิเทศจากการศึกษาพฤติกรรมการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่ผู้นิเทศพึงกระทำมีพฤติกรรมการนิเทศ 10 ด้าน ดังนี้

1. การรับฟัง ผู้นิเทศนั่งมองดูครูและพยักศีระชะเพื่อแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและสนใจในสิ่งที่ครูพูด
2. การสร้างความเข้าใจ ผู้นิเทศถามคำถามเพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ครูพูด
3. การกระตุ้นส่งเสริม ผู้นิเทศแสดงปฏิกิริยาตอบรับที่แสดงการยอมรับในสิ่งที่ครูพูดเพื่อช่วยให้ครูพูดหรืออธิบายความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง
4. การสะท้อนความคิด ผู้นิเทศสรุปและถอดความจากข้อความที่ครูพูดเพื่อตรวจสอบและยืนยันความเข้าใจในสิ่งที่ครูต้องการอธิบาย
5. การนำเสนอ ผู้นิเทศแสดงความคิดของตนเองเกี่ยวกับประเด็นสำคัญที่กำลังอภิปราย
6. การแก้ปัญหา ผู้นิเทศเริ่มหาแนวทางในการแก้ปัญหาหลังการอภิปรายเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นสำคัญหรือปัญหา และทำรายการเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาที่มีความเป็นไปได้
7. การหาข้อตกลง ผู้นิเทศขยายการอภิปรายจากวิธีการแก้ไขที่เป็นไปได้ไปสู่ผลของวิธีการแก้ไขแต่ละวิธี สำรวจหรือพิจารณาข้อเปรียบเทียบและจัดลำดับความน่าสนใจแล้วตัดให้เหลือตัวเลือกที่น้อยลง
8. การชี้แนะหรือแนะนำ ผู้นิเทศบอกครูหรือผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับทางเลือกที่เป็นไปได้ ทางเลือกใดที่มีเหตุผลและควรจะปฏิบัติ หรือสิ่งที่ครูควรกระทำหรือต้องการให้ครูทำ
9. การกำหนดมาตรฐาน ผู้นิเทศกำหนดหลักเกณฑ์และเวลาที่คาดหวังให้ครูประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งเครื่องมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
10. การเสริมแรง ผู้นิเทศพูดเสริมคำแนะนำและเกณฑ์ที่ต้องการให้ครูปฏิบัติ โดยการบอกผลความสำเร็จที่เป็นไปได้ ซึ่งการพูดเสริมแรงสามารถพูดเสริมแรงในทางบวก คือ การพูดยกย่องหรือแสดงความมั่นใจในความสามารถของครู และการพูดเสริมแรงในทางลบ คือ บอกถึงผลเสียของการไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ

ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศดังกล่าวทำให้เกิด “แบบพฤติกรรมการนิเทศ 4 แบบ” ซึ่งผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ในการวิเคราะห์ครูหรือกลุ่มครูที่กำลังได้รับการนิเทศว่าครูมีคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถ และการพัฒนาตนเองได้ดีมากน้อยเพียงใด แล้วพิจารณาเลือกใช้

แบบพฤติกรรมการณ์เทศให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของครู ในการเลือกแบบพฤติกรรมการณ์เทศขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้นิเทศอีกสองประการ คือ การมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ และความเชื่อที่ผู้นิเทศมีต่อปรัชญาการศึกษา สองปัจจัยนี้จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้แบบพฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศด้วย นอกจากนี้ ผู้นิเทศไม่ควรใช้พฤติกรรมการณ์เทศแบบเดิมกับครูคนเดิม ควรจะพัฒนาเป็นรูปแบบพฤติกรรมการณ์เทศที่สูงขึ้นตามความสามารถของครู เป็นการแสดงให้เห็นว่าครูมีการพัฒนาการที่ดีขึ้น และในขณะเดียวกันก็ถือได้ว่าผู้นิเทศมีการพัฒนาการนิเทศของตนเองเช่นเดียวกัน

พฤติกรรมการณ์เทศตามพัฒนาการและลักษณะของผู้รับการนิเทศ จำแนกไว้ 4 แบบ โดยแต่ละแบบมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะ ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติ และกรณีที่ใช้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำควบคุม (Directive Control Behaviors) คือ การนิเทศที่ผู้นิเทศมีส่วนร่วมและมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ ช่วยเหลือครูผู้สอน ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นกรณิเทศที่ผู้นิเทศมีอำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งที่สูงกว่าครูซึ่งสามารถให้การสั่งการได้ และครูไม่ขัดขืน หรือยอมรับในเวลาต่อมา หรือผู้นิเทศสามารถแสดงพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำควบคุมได้ก็ต่อเมื่อผู้นิเทศมีชื่อเสียง มีความรู้ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะ อาจกล่าวได้ว่า ผู้นิเทศต้องมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ดีกว่าผู้รับการนิเทศ การนิเทศแบบชี้นำควบคุมนั้นเป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศต้องการให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจนตามที่คาดหมายไว้ ผู้นิเทศที่มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาในสายงานนี้สามารถเลือกใช้พฤติกรรมการณ์เทศแบบนี้ได้ แต่จะต้องใช้คำพูดในลักษณะเสริมแรง ผู้นิเทศที่ไม่ใช่ผู้บริหารก็สามารถใช้ได้ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือจากคณะครูด้วย พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำควบคุมสามารถใช้ได้ตามลักษณะของบุคคลที่มีอำนาจ น่าเคารพนับถือ เป็นผู้เชี่ยวชาญและเป็นผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้นำควบคุม มีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติกรณิเทศแบบชี้นำควบคุม

1. การนำเสนอแนวทาง ผู้นิเทศเป็นผู้พูดถึงความจำเป็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการสอนหรือได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพยายามที่จะบอกครูว่ามีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่จำเป็นต้องแก้ไขและปรับปรุงอย่างไรบ้าง
2. การสร้างความเข้าใจ ผู้นิเทศถามนำเพื่อให้ครูได้พูดอธิบายหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาว่า ครูมีความคิดเห็นอย่างไรกับปัญหานั้น ซึ่งทำให้ครูมองเห็นปัญหาและยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น

3. การรับฟัง ผู้นิเทศฟังครูอธิบายและทำความเข้าใจมุมมองความคิดของครูเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยพยายามฟังและรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุดในเวลาที่มีน้อยที่สุด

4. การแก้ปัญหา ผู้นิเทศพยายามคิดพิจารณาหาแนวทางที่เป็นไปได้ในการช่วยครูแก้ไขปัญห โดยคิดหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดก่อนที่จะเสนอแนะให้แก่ครู

5. การชี้แนะหรือแนะนำ ผู้นิเทศบอกความคาดหวังหรือสิ่งที่ต้องการให้ครูปฏิบัติให้สำเร็จ เพื่ออธิบายวิธีการปฏิบัติให้แก่ครูว่าจะต้องทำอะไร พร้อมบอกความคาดหวังว่าครูควรทำอะไร และได้ผลสำเร็จอย่างไร

6. การสร้างความเข้าใจ หลังจากการชี้แนะและอธิบายเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ ผู้นิเทศควรซักถามครูเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่ได้ให้คำแนะนำและความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนและตรงกันก่อนการลงมือปฏิบัติ

7. การกำหนดมาตรฐาน ผู้นิเทศย้ำเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น กำหนดเกณฑ์พิจารณาความสำเร็จ ระยะเวลาที่จะให้บริการด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาในการติดตามช่วยเหลือ

8. การกระตุ้นเสริมแรง ผู้นิเทศทบทวนแผนการปฏิบัติและกำหนดการปิดประชุมเมื่อเห็นว่าครูเข้าใจดีแล้ว ผู้นิเทศควรพูดย้ำถึงความคาดหวังในสิ่งที่ครูต้องปฏิบัติ ทบทวนแผนการปฏิบัติงาน วันและเวลาในการติดตามผลการดำเนินงาน และปิดประชุมเมื่อแน่ใจว่าครูและผู้นิเทศเข้าใจตรงกันในทุกเรื่อง

กรณีที่ใช้การนิเทศแบบชี้แนะควบคุม

1. ครูมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับการพัฒนาการต่ำ
2. ครูมีความรู้น้อย มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามที่ผู้นิเทศแนะนำ และคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติตาม
3. ครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
4. ผู้นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหาเรื่องนั้น
5. ครูต้องการให้ผู้นิเทศเป็นผู้ตัดสินใจวิธีดำเนินการ
6. ในกรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วน และไม่มีเวลาพอที่จะปรึกษาหารือเกี่ยวกับวิธีการนิเทศแก่ครูโดยตรง

2. พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Information Behaviors) คือ การนิเทศที่ผู้นิเทศมีส่วนร่วมและมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครูผู้สอน โดยให้ข้อมูลและวิธีการที่หลากหลายซึ่งได้ผ่านการพิจารณาคัดสรรจากผู้นิเทศ แล้วให้ครูตัดสินใจว่าจะเลือกวิธีการปฏิบัติใด หรือจะนำวิธีการที่ให้มาปรับเปลี่ยนและผสมผสานกัน การนิเทศแบบนี้เป็นการให้ครูได้พิจารณาทางเลือกที่จะนำไปปฏิบัติ โดยที่ผู้นิเทศเป็นผู้ให้คำแนะนำและแนะแนวทางในการปฏิบัติ ผู้นิเทศต้องให้ออกาสครูในการแก้ไข ปรับปรุง กลั่นกรองทางเลือกที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสม และท้ายที่สุดคือ ครูต้องยอมรับในแนวปฏิบัติและให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้นิเทศที่จะต้องมีความเชี่ยวชาญ มีความมั่นใจในตัวเอง และเป็นผู้ที่เชื่อถือได้ โดยผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ มีข้อมูลข่าวสาร มีความรู้ความสามารถมากกว่าหรือเหนือกว่าครูอย่างเห็นได้ชัด พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลมีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติกรนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล

1. การนำเสนอแนวทาง ผู้นิเทศนำเสนอข้อมูลจากการสังเกตการสอน โดยตั้งเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง และพูดอธิบายให้ครูยอมรับและเห็นความสำคัญในการแก้ปัญหา เป็นการนำเสนอข้อมูลจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศเพื่อทำให้ครูเข้าใจและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนของคุณ
2. การสร้างความเข้าใจ ผู้นิเทศถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลง และวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นข้อมูลที่บันทึกได้จากการสังเกตการสอน
3. การรับฟัง ผู้นิเทศรับฟังความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับเป้าหมายและมุมมองในการเปลี่ยนแปลงการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหา และยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการเรียนการสอนของตนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
4. การแก้ปัญหา ผู้นิเทศให้วิธีการแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์และหลากหลายให้ครูเลือก โดยให้ครูพิจารณาเปรียบเทียบกับสาเหตุของปัญหา
5. การชี้แนะหรือแนะนำ ผู้นิเทศเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับประสบการณ์ ความรู้และความสามารถของครู โดยให้ครูพิจารณาตัดสินใจเลือกและยอมรับผลการเลือก
6. การรับฟัง ผู้นิเทศถามครูเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการที่ครูเลือกใช้ พร้อมทั้งให้ครูอธิบายเหตุผลในการเลือก โดยผู้นิเทศให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่ครูเลือก

7. การชี้แนะหรือแนะนำ ผู้นิเทศกำหนดขอบข่ายหรือกรอบที่ครูจะต้องปฏิบัติ และดำเนินการ โดยพูดแนะนำครูเกี่ยวกับวิธีการที่ครูเลือกใช้
8. การสร้างความเข้าใจ ผู้นิเทศให้ครูอธิบายซ้ำเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติการสอน เพื่อให้เข้าใจตรงกันในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูปฏิบัติ
9. การกำหนดมาตรฐาน ผู้นิเทศช่วยครูกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่จะปฏิบัติ และให้ครูพยายามพัฒนากิจกรรมและเกณฑ์ให้สมบูรณ์ขึ้นเรื่อย ๆ โดยผู้นิเทศคอยดูแลให้คำแนะนำเป็นระยะ ๆ
10. การกระตุ้นเสริมแรง ผู้นิเทศสรุปการประชุม ทบทวนเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมที่ต้องใช้ เกณฑ์การประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมาย วันและเวลา ในการติดตามผลการสังเกตการสอนของครู

กรณีที่ควรใช้การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล

1. ครูมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับการพัฒนาค่อนข้างต่ำ
2. ครูมีความสับสน ขาดประสบการณ์ในหลายประเด็น ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้นิเทศมีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดี
3. ผู้นิเทศมีความเต็มใจที่จะร่วมรับผิดชอบในวิธีการแก้ปัญหาที่ครูเลือกใช้
4. ครูมีความเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของผู้นิเทศ
5. ครูไม่มีความรู้ในประเด็นปัญหาเหล่านั้นเท่ากับผู้นิเทศ
6. มีเวลาจำกัดและการปฏิบัติจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน

3. พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors) คือ การนิเทศที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกันตลอดทุกขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศ ทั้งผู้นิเทศและครูจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันพิจารณาและตัดสินใจหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาและการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู การนิเทศแบบร่วมมือจะเหมาะสมกับครูและผู้นิเทศมีระดับความเชี่ยวชาญใกล้เคียงกัน มีส่วนเกี่ยวข้องและสนใจในเรื่องหรือประเด็นที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนั้น หลักสำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศแบบร่วมมือ คือ การร่วมมือกันจะต้องเกิดจากความร่วมมือทั้งด้านทัศนคติและการกระทำที่แสดงออกร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือมีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติการนิเทศแบบร่วมมือ

1. การสร้างความเข้าใจ ผู้นิเทศทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นิเทศและครู โดยผู้นิเทศต้องพยายามกระตุ้นให้ครูพูดอธิบายหรือระบุประเด็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่ชัดเจน
2. การรับฟัง ผู้นิเทศรับฟังครูอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหา และความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ก่อนที่จะคิดพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น
3. การตอบสนอง ผู้นิเทศตรวจสอบและยืนยันความเข้าใจของผู้นิเทศว่าถูกต้องและตรงกับความเข้าใจของครู โดยผู้นิเทศอธิบายให้ครูฟังเกี่ยวกับปัญหาและรายละเอียดของปัญหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันมากขึ้น
4. การนำเสนอแนวทาง ผู้นิเทศให้ข้อมูลสนับสนุนและเพิ่มเติมในประเด็นที่ ครูมองข้ามความสำคัญ ซึ่งช่วยให้ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหามากขึ้น และสามารถมองเห็นสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจนมาก
5. การสร้างความเข้าใจ ผู้นิเทศพยายามทำให้ครูรับรู้และเข้าใจความคิดเห็นของตนเองมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจและมีแนวคิดในการแก้ปัญหาไปในทางเดียวกัน
6. การแก้ปัญหา ผู้นิเทศและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาหรือทางเลือกใหม่ ๆ ก่อนที่จะร่วมกันสรุปเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาหรือพิจารณาเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม
7. การกระตุ้นเสริมแรง ผู้นิเทศต้องยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างหรือข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพราะความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันจะนำมาซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหามากมาย และทำให้ได้วิธีการแก้ไขปัญหที่ดีและเหมาะสมที่สุด นอกจากนั้นผู้นิเทศต้องหาทางประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายด้วย
8. การหาข้อตกลง ผู้นิเทศมีการเจรจาและพูดคุยกับครูเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ครูเห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติ และอาจมีการอภิปรายเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่ได้ช่วยกันเลือก
9. การกำหนดมาตรฐาน ผู้นิเทศและครูตกลงร่วมกันในรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางและแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิธีการ สถานที่ วันและเวลาในการดำเนินการ

10. การตอบสนอง เป็นการสรุปแผนการปฏิบัติงานขั้นสุดท้าย โดยผู้นิเทศและครูร่วมกันสรุปแผนการดำเนินงานทุกขั้นตอน และนัดหมายวันและเวลาในการดำเนินงานตามแผนการนี้ที่ควรใช้การนิเทศแบบร่วมมือ

1. ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานและการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้นิเทศและครูมีระดับความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน ผู้นิเทศอาจจะไม่มีความรู้ในทุกอย่าง บางเรื่องต้องอาศัยความรู้ของครูเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
3. ผู้นิเทศและครูร่วมกันตัดสินใจและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลกระทบต่าง ๆ
4. ผู้นิเทศและครูยอมรับต่อภาระหน้าที่ร่วมกันในการแก้ปัญหา

4. พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ (Nondirective Behaviors) คือ การนิเทศที่ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูขอร้องเท่านั้น ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมการพูดคุย การทำงานร่วมกับครู โดยที่ครูจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้นิเทศสามารถใช้การนิเทศแบบไม่ชี้นำเพื่อช่วยเพื่อนครูในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามแผนของตนเอง เมื่อครูหรือกลุ่มครูมีความชำนาญเพิ่มมากขึ้น มีการยอมรับและมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจแต่ละปัญหาได้ดีกว่าผู้นิเทศ สิ่งสำคัญที่ผู้นิเทศควรคำนึงถึง คือ ผู้นิเทศต้องไม่เป็นผู้ตัดสินใจ และไม่ตอบสนองความต้องการของครูที่ต้องการให้ผู้นิเทศมีส่วนร่วมมากขึ้น ผู้นิเทศจะเป็นผู้ให้แนวทางอย่างกว้าง ๆ กระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการ และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำมีลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติดังนี้

ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติการนิเทศแบบไม่ชี้นำ

1. การรับฟัง ผู้นิเทศเป็นผู้รับฟังเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของครู และไม่แทรกแซงความคิดเห็นของครู โดยผู้นิเทศนั่งอยู่ในที่ของตนเอง ตามองไปยังครูที่กำลังพูด พร้อมทั้งแสดงอาการพยักหน้าเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ครูทราบว่าผู้นิเทศเข้าใจ
2. การตอบสนอง ผู้นิเทศแสดงความเห็นใจ สนใจฟัง และพยายามจับใจความสำคัญในเรื่องที่ครูพูดให้ได้มากที่สุด โดยไม่แสดงความคิดเห็นส่วนตัวของผู้นิเทศ และสรุปปัญหาตามความคิดเห็นและความต้องการของครู
3. การสร้างความเข้าใจ ผู้นิเทศต้องพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวที่ครูพูดอย่างละเอียดชัดเจน และตรงกับความคิดเห็นของครูให้มากที่สุด โดยผู้นิเทศอาจจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือซักถามเพื่อให้ครูมองเห็นปัญหาในหลายแง่มุม และได้แนวคิดที่หลากหลายมากขึ้น

4. กระตุ้นเสริมแรง ในขณะที่ครูพยายามพูดแสดงความคิดเห็น ผู้นิเทศต้องแสดงความสนใจและเต็มใจที่จะรับฟังเรื่องราวหรือปัญหาต่าง ๆ ของครู พร้อมทั้งใช้คำพูดและท่าทางประกอบเพื่อกระตุ้นให้ครูพูดอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพูดเสริมกำลังใจ สนับสนุนและชมเชย ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความมั่นใจที่จะตัดสินใจดำเนินการด้วยตนเอง

5. การตอบสนอง ผู้นิเทศต้องมีการตอบสนองต่อการพูด การเสนอของครูตลอดเวลา พร้อมกับทบทวนความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับเรื่องที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกัน แต่ไม่จำเป็นต้องถอดข้อความการพูดของครูทุกครั้ง

6. การแก้ปัญหา ผู้นิเทศพยายามพูดกระตุ้นให้ครูกิจการหาวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เพื่อให้ได้วิธีการที่เหมาะสม โดยให้ครูกิจการหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เวลาครูในการคิดและพูดอย่างพอเพียง พร้อมทั้งสอบถามในรายละเอียดของแนวทางการแก้ปัญหา

7. การแก้ปัญหา ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูพูดอธิบายถึงผลที่อาจเกิดขึ้นจากการนำวิธีที่เลือกไปใช้ในการแก้ปัญหา รวมทั้งให้ครูอธิบายถึงผลที่เกิดขึ้นจากวิธีอื่น ๆ ที่ครูไม่ได้เลือก เพื่อให้ครูได้คิดเปรียบเทียบแต่ละวิธีการแก้ปัญหาและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

8. การนำเสนอแนวทาง ผู้นิเทศให้ครูพิจารณาขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติด้วยตนเอง และพยายามพูดให้ครูเต็มใจ และยอมรับที่จะปฏิบัติตามวิธีการที่ครูกำหนดขึ้น

9. การกำหนดมาตรฐาน ผู้นิเทศให้ครูกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ระบุมาตรฐานของผลงาน กำหนดเวลาแล้วเสร็จ และสื่อการเรียนการสอนหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้

10. การตอบสนอง ผู้นิเทศให้ครูสรุปแผนการปฏิบัติ รายละเอียดของวิธีการดำเนินงานอีกครั้งก่อนการดำเนินงาน

กรณีที่ควรใช้การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

1. ครูหรือคณะครูมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญ และมีพัฒนาอยู่ในระดับสูง

2. ครูหรือคณะครูมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะดำเนินการมากกว่าผู้นิเทศ

3. ครูหรือคณะครูต้องรับผิดชอบโดยตรง และผู้นิเทศมีส่วนร่วมน้อย

4. ครูหรือคณะครูมีความตั้งใจและต้องการจะแก้ปัญหาเหล่านั้น ผู้นิเทศจะให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนตามที่ครูร้องขอ ส่งเสริมให้ครูตัดสินใจและจัดดำเนินการด้วยตนเองในทุกขั้นตอน

พฤติกรรมการณ์เทศทั้ง 4 แบบข้างต้น ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้เทศต้องคำนึงถึงความแตกต่างของครูแต่ละคนเป็นสำคัญ และเชื่อว่าครูทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น ผู้เทศควรเลือกพฤติกรรมการณ์เทศที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและพัฒนาการของครู แล้วเลือกวิธีการเทศให้สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้เทศต้องพยายามส่งเสริมและสนับสนุนครู ให้สามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเทศแบบไม่ขึ้นนำ คือ ครูสามารถเทศตนเองได้

3.3 การสร้างความสัมพันธ์

การสร้างความสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมการณ์เทศที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เทศและครูมีทัศนคติที่ดีในการเทศการสอน มีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีความสุข ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี และก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน นักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ ดังนี้

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) กล่าวถึง งานเทศเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อและความต้องการ งานเทศจะต้องประสานความต้องการ ความรู้สึกนึกคิดให้ไปในทางที่ถูกต้อง ดังนั้น ผู้เทศจึงจำเป็นต้องปลูกฝังพฤติกรรมในด้านมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดแก่ตนเองและหมู่คณะ ดังนี้

1. การช่วยให้ครูได้รู้จักบุคคลอื่นในกลุ่ม การช่วยเหลือครูให้ปรับตัวเข้ากับสังคม การสร้างความสนิทสนม คุ่นเคยกับบุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียน และการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ จนนำไปสู่การทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย

2. การช่วยให้ครูแต่ละคนได้รู้จักตนเอง รู้จักบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้สมาชิกในกลุ่มเข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่แท้จริง

3. ผู้เทศจะต้องใช้ความพยายามในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้ศิลปะและจิตวิทยาในการเข้ากับคนได้ทุกเพศทุกวัย และทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะสังกัดในวงการศึกษาหรือนอกวงการศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน

นอกจากนี้ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการเทศการศึกษา ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนใจในความสำเร็จของกลุ่ม การให้ครูมีโอกาสเสนอความคิดเห็น และมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน โดยครูและผู้เทศจะต้องร่วมมือกัน

2. การมีกิจกรรมรายทหน้าคบ มีความสุภาพอ่อนโยน หนักแน่นและอดทนต่อระเบียบวินัย และมีความพอใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ใช้วิธีการประชาธิปไตย ซึ่งมีรากฐานมาจากการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ แบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่กันและกัน และสมาชิกแต่ละคนยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยผู้นิเทศต้องไม่ผูกขาดที่จะเป็นผู้นำตลอดเวลา
4. ผู้นิเทศจะต้องยึดมั่นจรรยาบรรณในอาชีพและหน้าที่ของตน ไม่ควรวิจารณ์เพื่อนร่วมงาน ต้องไว้ใจซึ่งกันและกัน เก็บความลับของเพื่อนได้
5. ให้การยอมรับนับถือคนอื่นและตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นใจ ฟังพอใจในการทำงาน
6. ผู้นิเทศควรให้ครูมีโอกาสตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา
7. ผู้นิเทศจะต้องรักษาสัมพันธภาพอันดีต่อครูตลอดเวลา มีความเห็นอกเห็นใจครูพร้อมที่จะช่วยเหลือและอภัยเมื่อเกิดการผิดพลาด

วัชรา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวถึงทักษะที่สำคัญในการนิเทศ ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านมนุษยหรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง ความสามารถในการจูงใจและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง จะสามารถพัฒนากลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ และสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ดังนั้น ผู้นิเทศต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกันทางบวก จะต้องไวต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของครู พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู ซึ่งแรงจูงใจคือพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และการปฏิบัติต่อมนุษย์โดยตรงมีความสำคัญสำหรับการนิเทศการสอน และที่สำคัญก็คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ต้องแสดงออกด้วยความจริงใจและสม่ำเสมอ

Wiles และ Lovell (1975) กล่าวถึง ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้นิเทศ ไว้ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล
3. การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู
4. การสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

5. การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน
6. การให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน และแนะนำให้ครูใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา
7. การสร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน
8. การแสดงความสุภาพนอบน้อม ถ่อมตนและมีความจริงใจต่อผู้อื่น

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ของผู้นิเทศเป็นพฤติกรรมที่ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดคุยอย่างเปิดเผย ผู้นิเทศควรแสดงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ และเห็นความสำคัญของปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ท่านกำลังเผชิญอยู่ เปิดโอกาสให้ครูพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศให้ครูรู้สึกผ่อนคลายมีอิสระในการพูด เล่าประสบการณ์หรือแสดงความคิดเห็นของตนเอง

3.4 การให้คำปรึกษาแนะนำ

การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ใช้ในการพูดคุยและปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหากับครูโดยตรง นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแนะนำ ดังนี้

มุสดี กุฏอินทร์ (2536) กล่าวถึง การให้คำปรึกษาเป็นวิธีการที่ครูจะได้มีโอกาสพบปะกับผู้นิเทศเป็นรายบุคคล เพื่อปรึกษาหารือแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการสอน ผู้นิเทศต้องแสดงตนให้ครูเห็นว่าผู้นิเทศเต็มใจที่จะให้คำปรึกษา รับฟังและช่วยแก้ปัญหาเท่าที่จะช่วยได้ โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบแต่อย่างใด ผู้นิเทศควรเปิดใจให้กว้าง มองครูในฐานะเพื่อนร่วมงาน และแสดงให้ครูเห็นว่าผู้นิเทศเป็นเพื่อนร่วมงานของครู ซึ่งพร้อมที่จะพูดคุยปรึกษาหารือและวางแผนการทำงานร่วมกับครูทุกขั้นตอน การให้คำปรึกษามีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้นิเทศควรแจ้งให้ครูล่วงหน้าว่ายินดีให้คำปรึกษาเป็นการส่วนตัว โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า ทั้งนี้ผู้นิเทศจะต้องให้ความมั่นใจแก่ครูว่าจะเก็บเรื่องที่ครูมาปรึกษาไว้เป็นความลับ
2. เมื่อครูและผู้นิเทศได้พบกันแล้ว ผู้นิเทศควรสร้างความเป็นกันเองเพื่อให้เกิดความสบายใจและพร้อมที่จะพูดคุยอย่างเปิดเผย
3. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูเล่าปัญหาของตนเองอย่างละเอียด โดยผู้นิเทศต้องเป็นผู้รับฟังมากกว่าผู้พูด และสรุปให้ได้ว่าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงคืออะไร
4. ผู้นิเทศหาแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจใช้วิธีการพูดคุยซักถามเพื่อให้ครูลองวิธีแก้ไขด้วยตนเอง ใช้วิธีเสนอแนะแนวทางให้ครูเป็นบางส่วน หรือผู้นิเทศบอกวิธีแก้ปัญหาให้กับครูโดยตรง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหา และลักษณะหรือความรู้ความสามารถของครู

5. ผู้นิเทศสรุปแนวทางการแก้ปัญหาและวิธีการที่จะนำไปปฏิบัติ โดยจัดลำดับว่าควรจะทำอย่างไรก่อนหรือหลัง และจะใช้วิธีการใดอย่างไร ผู้นิเทศต้องให้กำลังใจและพยายามสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาของตนเองให้สำเร็จ

6. ผู้นิเทศคอยติดตามความก้าวหน้าของครูในการปฏิบัติตามข้อตกลง พร้อมทั้งให้การเสริมแรงและให้กำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนร่วมแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงของการดำเนินงานตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

7. ผู้นิเทศประเมินผลร่วมกับครูเกี่ยวกับความสำเร็จหลังจากที่ได้ปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้

นอกจากนี้ ผุสดี ภูฏอินทร์ ได้เสนอวิธีการให้คำปรึกษาในการนิเทศการสอน ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะปัญหาและลักษณะของครู 3 วิธี ดังนี้

1. **การให้คำปรึกษาทางตรง** ผู้นิเทศจะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีนี้กับครูใหม่ซึ่งต้องการคำแนะนำโดยตรงหรือใช้กับครูที่ยังไม่เข้าใจวิธีการและขั้นตอนของการสอนต่าง ๆ รวมทั้งการแนะนำวิธีสอนที่ผู้นิเทศต้องการให้ครูทดลองใช้เพื่อแก้ปัญหาในการสอน การให้คำปรึกษาทางตรงนี้ ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธาให้ครูมีความเชื่อมั่นในภูมิรู้ของผู้นิเทศ และผู้นิเทศต้องเต็มใจรับผิดชอบสิ่งที่บอกให้ครูทำ ผู้นิเทศจะเสนอวิธีแก้ปัญหาแนะนำขั้นตอนในการนำไปใช้ รวมทั้งจัดหาข้อมูล บอกแหล่งความรู้ แนะนำบุคคลที่จะติดต่อ และสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่ต้องใช้ เทคนิคการให้คำปรึกษาทางตรงมีขั้นตอน ดังนี้

- 1.1 ขอให้ครูบอกข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไขอย่างชัดเจน
- 1.2 ผู้นิเทศสรุปปัญหา และสอบถามครูว่าครูเห็นด้วยกับข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของปัญหาหรือไม่
- 1.3 ผู้นิเทศเสนอวิธีแก้ปัญหาและทางเลือกต่าง ๆ ให้ครูพิจารณา
- 1.4 ให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ และพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ โดยผู้นิเทศให้ข้อมูลและสรุปทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด
- 1.5 กำหนดขั้นตอนในการแก้ปัญหาที่ชัดเจน
- 1.6 ให้ครูตกลงแนวปฏิบัติ กำหนดเวลาและรายละเอียดในการดำเนินการ
- 1.7 ติดตามและประเมินผล

2. **การให้คำปรึกษาทางอ้อม** เป็นการให้คำปรึกษาที่ยืดหยุ่นกว่า ครูเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงอะไร ครูสามารถคิดและทำได้ด้วยตนเอง ตัดสินใจเอง เพราะครูเป็นผู้ที่รู้จักนักเรียนและรู้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนมากกว่าผู้อื่น ผู้นิเทศจะมีบทบาทเป็นเพียงผู้กระตุ้นให้ครูคิดทำสิ่งต่าง ๆ โดยให้ครูหาข้อสรุปได้ด้วยตนเองในการแก้ปัญหา ผู้นิเทศจะรับฟังปัญหาและถามคำถามเพื่อให้ครูได้เล่าปัญหาอย่างละเอียด วิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยที่ผู้นิเทศจะไม่นำความคิดของตนเองเข้าไปมีอิทธิพลต่อความคิดของครู ผู้นิเทศเป็นผู้ให้กำลังใจ เสริมความรู้และให้ข้อเสนอแนะเฉพาะเรื่องที่จำเป็น และเป็นเรื่องที่คุณต้องการความคิดเห็นเพิ่มเติม กระบวนการให้คำปรึกษาทางอ้อมค่อนข้างจะซับซ้อน ผู้นิเทศต้องฝึกฝนตนเองเพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดและดึงศักยภาพของครูมาใช้ให้เต็มที่ เทคนิคในการให้คำปรึกษาทางอ้อม มีดังนี้

2.1 ผู้นิเทศฟังปัญหาของคุณ และเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด โดยปล่อยให้ครูพูดระบายความรู้สึกอย่างเต็มที่ ผู้นิเทศไม่ควรพูดหรือแสดงความคิดเห็น แต่ต้องแสดงท่าทีให้คุณรู้สึกว่าคุณนิเทศตั้งใจฟังและมีความสนใจเรื่องที่คุณพูด

2.2 ผู้นิเทศพูดทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของคุณหลังจากที่ได้ฟังปัญหาของคุณเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวมทั้งเป็นการยืนยันว่าคุณนิเทศตั้งใจและจริงใจที่จะรับรู้ปัญหาของคุณ ทั้งนี้ควรพูดทบทวนความเข้าใจเป็นระยะ ๆ รวมทั้งทบทวนเมื่อครูพูดปัญหาทั้งหมดจบแล้ว

2.3 ผู้นิเทศซักถามครูเพื่อให้เข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งหรือขอข้อมูลเพิ่มเติม แต่ไม่ควรถามนำในเชิงที่จะเสนอความคิดเห็นของคุณนิเทศ

2.4 ผู้นิเทศขอให้ครูค้นหาแนวทางแก้ปัญหา โดยกระตุ้นให้คิดหาทางเลือกที่หลากหลาย

2.5 ผู้นิเทศขอให้ครูพิจารณาว่าการปฏิบัติตามทางเลือกต่าง ๆ นั้น จะมีผลอย่างไร และทางเลือกใดจะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด โดยให้เลือกทางเลือกที่เป็นไปได้ ใช้เวลาสั้น ๆ และปฏิบัติได้ไม่ยากนัก

2.6 ผู้นิเทศให้คุณกำหนดเวลา เกณฑ์การปฏิบัติ ทรัพยากรที่ใช้ และลำดับขั้นตอนของงานที่จะทำ

2.7 ผู้นิเทศพูดทบทวนแผนงานที่คุณคิดไว้ และให้คุณพูดทบทวนข้อตกลงที่จะทำ

3. **การให้คำปรึกษาในลักษณะผสมผสาน** เป็นการใช่วิธีการให้คำปรึกษาทางตรงและทางอ้อมมาผสมผสานกัน โดยคำนึงถึงสถานการณ์ของการให้คำปรึกษา ลักษณะของปัญหา และลักษณะของครู ผู้นิเทศช่วยให้ครูวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่วนผู้นิเทศจะเสนอแนะวิธีการที่เป็นประโยชน์ จัดหาแหล่งข้อมูล และแนะนำขั้นตอนต่าง ๆ อย่างละเอียด เพื่อให้ครูมีความรู้สึกว่าคุณนิเทศเป็นผู้ร่วมงานที่ครูสามารถปรึกษาได้อย่างมั่นใจ และมอบความไว้วางใจให้ได้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร (2540 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุครุ่ง, 2552 : 85) กล่าวถึง การให้คำปรึกษาแนะนำว่า เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับครู มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น หรือเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมนี้เหมาะสมสำหรับการนิเทศเป็นรายบุคคล โดยมีขั้นตอนในการให้คำปรึกษาแนะนำ ดังนี้

1. การวางแผนการให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้นิเทศควรหาข้อมูลของครูเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำการนิเทศ และสร้างความเป็นกันเองกับครู

2. การให้คำปรึกษา ผู้นิเทศควรเริ่มการสนทนาโดยยกย่องผลงานที่ดีของคุณด้วยความบริสุทธิ์ใจเพื่อให้เขาพร้อมจะรับฟัง ใช้คำถามที่ทำให้ครูรู้สึกว่าผู้นิเทศมาให้ความช่วยเหลือ และไม่ใช่ว่าจะจับผิด เสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และมีการสาธิตเมื่อต้องการแสดงให้ครูเห็นจริง

3. การประเมินผลการให้คำปรึกษา โดยสังเกตปฏิกิริยาของครู และติดตามผลการปฏิบัติงานของครูจากที่ให้คำปรึกษาว่ามีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างไร

Glickman (1989 อ้างถึงใน ประทุม ศรีวะโร, 2548: 28-29) ได้เสนอแนวคิดในกรณีที่เกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีผลโดยตรงต่อผู้เรียน ครูและผู้นิเทศต้องร่วมกันปรึกษาหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น โดยมีวิธีการปรึกษา 2 วิธี คือ

1. การปรึกษาร่วมกันแบบรายบุคคล มีขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 ผู้นิเทศให้ครูอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน
 - 1.2 ผู้นิเทศรับฟังปัญหาจากครูด้วยความเข้าใจ แสดงท่าทางว่ารับรู้อแล้วให้ครูบอกรายละเอียดเพิ่มมากขึ้น
 - 1.3 ผู้นิเทศสะท้อนให้ครูลึถึงความเข้าใจปัญหาที่รับฟัง
 - 1.4 ผู้นิเทศนำเสนอความคิดเห็นในมุมมองของผู้นิเทศ
 - 1.5 ผู้นิเทศให้ครูสรุปปัญหาให้ชัดเจนอีกครั้ง และบอกสิ่งที่ครูกำลังพบ

- 1.6 ผู้นิเทศและครูร่วมกันคิดกระบวนการแก้ปัญหา
- 1.7 ผู้นิเทศกระตุ้น เสริมแรงและให้กำลังใจแก่ครู
- 1.8 ผู้นิเทศและครูร่วมกันหาข้อแก้ไขหรือแนวทางอื่นเพิ่มเติม
- 1.9 ผู้นิเทศและครูร่วมตกลงเกี่ยวกับรายละเอียดของแผนที่จะทำ และกำหนดมาตรฐาน เช่น จะเริ่มเมื่อไหร่ ที่ไหน เวลาใด เป็นต้น
 - 1.10 ผู้นิเทศและครูร่วมกันสรุปแผนการแล้วเขียนเป็นข้อตกลง
2. การปรึกษาร่วมกันแบบเป็นกลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 ผู้นิเทศหาปัญหาให้ชัดเจน ว่าปัญหาที่แท้จริงคืออะไร
 - 2.2 ผู้นิเทศสะท้อนกลับในสิ่งที่แต่ละคนคิดแตกต่างกัน เพื่อให้แสดงความคิดเห็นออกมา
 - 2.3 ผู้นิเทศให้ครูร่วมกันแก้ปัญหา โดยให้ครูในกลุ่มร่วมกันบอกแนวทางหรือสิ่งที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหา
 - 2.4 ผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็นออกมา
 - 2.5 ผู้นิเทศพยายามดึงประเด็นแล้วให้ลงคะแนนหาประเด็นที่สำคัญที่สุด
 - 2.6 ผู้นิเทศให้ทุกคนช่วยกันวิเคราะห์หิวจรณ์เกี่ยวกับสิ่งที่เลือกอีกครั้ง
 - 2.7 ผู้นิเทศเป็นผู้นำในการอภิปรายหาข้อตกลง
 - 2.8 ผู้นิเทศให้ครูทุกคนในกลุ่มลงความเห็นครั้งสุดท้ายแล้ววิเคราะห์และวิจารณ์ แล้วนำมาเป็นมาตรฐานที่ใช้ ซึ่งได้จากความคิดเห็นและการยอมรับจากคนในกลุ่ม

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้นิเทศควรให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนความคิดกับครู และส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งมีการอธิบายในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.5 การรับฟังความคิดเห็น

การรับฟังความคิดเห็นช่วยให้ผู้นิเทศทราบความรู้สึก ความคิดเห็น ความต้องการ และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของครูเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนิเทศ ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการรับฟังและจับใจความสำคัญจากสิ่งที่ครูพูดได้อย่างถูกต้อง นักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น ดังนี้

นิพนธ์ ไทยพานิช (2528) กล่าวถึง ทักษะในการฟัง โดยแบ่งออกเป็นทักษะย่อย ๆ ต่อไปนี้

1. การใส่ใจ ประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนี้

1.1 การประสานสายตา ผู้นิเทศควรแสดงความสนใจด้วยการมองตาของครู การประสานสายตาเป็นพฤติกรรมที่ผู้นิเทศแสดงให้เห็นความสนใจอย่างจริงจังในตัวครู เพราะดวงตาเป็นพาหะที่สำคัญในการสื่อความหมาย

1.2 ลักษณะท่าทางของร่างกาย เป็นการตอบสนองอย่างเป็นธรรมชาติที่แสดงถึงความสนใจ ผู้นิเทศควรวางท่าทางที่ผ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด เพราะการวางท่าที่เคร่งเครียดของผู้นิเทศจะก่อให้เกิดความเครียดต่อครู

1.3 การใช้มือประกอบในขณะที่พูดอธิบาย หรือใช้มือแสดงการรับรู้ในใจความสำคัญ พร้อมทั้งใช้การตอบสนองด้วยคำพูดประกอบ

1.4 พฤติกรรมในการพูดที่แสดงถึงความสนใจ ในการสื่อความหมายกับครู จะต้องใช้คำพูดที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ครูได้พูดออกมาแล้ว

2. การสะท้อนข้อความ เป็นวิธีการกล่าวทบทวนข้อความของครูในรูปแบบเดียวกัน แต่ใช้คำพูดน้อยกว่า วัตถุประสงค์สำคัญของการสะท้อนข้อความ คือ ทดสอบความเข้าใจของผู้นิเทศที่มีต่อข้อความที่ครูพูดออกมา และยังเป็น การทดสอบความใส่ใจของผู้นิเทศด้วยการสะท้อนข้อความอาจทำได้ ดังนี้

2.1 ผู้นิเทศพูดซ้ำความคิด เนื้อหาหรือความรู้สึกของครู โดยการเรียบเรียงคำพูดตามความคิดของผู้นิเทศมากกว่าที่จะพูดซ้ำให้เหมือนกับที่ครูพูด

2.2 ผู้นิเทศใช้คำพูดเริ่มต้นในการสะท้อนข้อความที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นิเทศพูดสะท้อนข้อความจากความคิดของครู เช่น ครูคิด ในความรู้สึกของครู ครูมีความรู้สึกว่าเป็นต้น

2.3 ผู้นิเทศควรพยายามหลีกเลี่ยงการสะท้อนข้อความในลักษณะที่เป็น การแสดงออกว่าเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่สนับสนุน

2.4 ผู้นิเทศควรใช้พฤติกรรมท่าทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับพฤติกรรม การสะท้อนข้อความที่เป็นภาษา พยายามแสดงท่าทางที่สนใจและพร้อมที่จะเปิดรับความคิดและความรู้สึกของครู และแสดงให้ครูเห็นว่าผู้นิเทศมีความตั้งใจ มีสมาธิ จิตใจจดจ่อต่อการพูดของครู อยู่ตลอดเวลา

2.5 การสะท้อนข้อความต้องทำให้มีความแม่นยำและเที่ยงตรงมากที่สุด

2.6 ผู้นิเทศต้องระมัดระวังอย่างเพิ่มเติมข้อมูล หรือตัดใจความบางส่วนออกไป

2.7 ผู้นิเทศควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา พยายามคิดอยู่เสมอว่าผู้นิเทศเป็นครู แล้วจะรู้สึกอย่างไร ข้อมูลที่ส่งมานั้นมีลักษณะความหมายอย่างไร

3. การตีความให้กระจ่าง บางครั้งครูอาจให้ข้อมูลข่าวสารที่คลุมเครือ คำพูดอาจสับสนวุ่นวาย การให้เหตุผลหรือความคิดต่าง ๆ อาจไม่ชัดเจน หรือวิธีการเสนอข้อมูลข่าวสารอาจจะฟังยาก ซึ่งทำให้ยากแก่การสะท้อนข้อความ ผู้นิเทศอาจมีการถามข้อมูลเพิ่มเติมบางส่วนในการจับใจความสำคัญ เพื่อทำให้ข้อมูลที่คลุมเครือมีความกระจ่างชัดเจนมากขึ้น

4. การตรวจสอบการรับรู้ ผู้นิเทศควรตรวจสอบความถูกต้องของการรับรู้ในสิ่งที่ครูพูด โดยการถามเพื่อการบอกลับต่อความถูกต้องของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งครูสามารถตรวจสอบได้เช่นเดียวกันว่า ผู้นิเทศมีความเข้าใจหรือไม่ การตรวจสอบการรับรู้เป็นวิธีการตรวจสอบการสื่อความหมาย ช่วยแก้ไขความเข้าใจที่ยังไม่ชัดเจนหรือเข้าใจผิดพลาดให้เข้าใจตรงกัน

ในการนิเทศผู้นิเทศจะต้องมีทักษะในการรับฟังความคิดเห็นของครู การรับฟังจะช่วยให้ครูได้พูดระบายความรู้สึกภายใน และช่วยให้การสื่อสารในกระบวนการนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อแนะนำบางประการสำหรับผู้นิเทศให้ใช้เป็นแนวทางในการรับฟังเพื่อจับใจความและสามารถสื่อความหมายกับครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ผู้นิเทศมีจุดประสงค์ในการฟัง
2. ผู้นิเทศควรแสดงท่าทางประกอบในการรับฟัง
3. ผู้นิเทศควรฟังให้รอบคอบเพื่อให้เข้าใจความหมาย
4. ผู้นิเทศจะต้องมีความอดทนในขณะที่รับฟัง
5. ผู้นิเทศจะต้องควบคุมอารมณ์ในขณะที่รับฟัง
6. ผู้นิเทศจะต้องไม่ละเลยข้อความบางตอนที่คิดว่าไม่น่าสนใจ
7. ผู้นิเทศใช้คำถามในการทำความเข้าใจ
8. ผู้นิเทศควรจดบันทึกเรื่องที่รับฟังบ้างในบางโอกาส
9. ผู้นิเทศฟังด้วยจิตว่างปราศจากอคติ
10. ผู้นิเทศฟังโดยมีสมาธิ
11. ผู้นิเทศควรเตรียมความพร้อมที่จะรับฟัง
12. ผู้นิเทศควรรับฟังด้วยความตั้งใจ

วิชา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า การสื่อสารสื่อความหมายระหว่างกันนั้นเป็นทักษะที่สำคัญในการนิเทศการสอน เพราะผู้นิเทศจะต้องทำงานร่วมกับครู พุดคุยปรึกษาหารือกัน ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการตลอดเวลา ผู้นิเทศต้องมีความรู้ ทักษะ และมีความชำนาญในการสื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน และความรู้สึกที่ดีต่อกัน วิธีการสื่อความหมายที่ีระหว่างผู้นิเทศและครูนั้้น ควรจะประกอบด้วย พฤติกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นซึ่งความสนใจ ตั้งใจฟัง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความใส่ใจและเอาใจใส่ต่ออีกฝ่ายหนึ่งในการเริ่มต้นการสนทนา ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การใช้วาจาสื่อความหมาย และการใช้ท่าทาง เช่น การใช้สายตา การสบตา การแสดงสีหน้า ท่าทาง และการพูดสนับสนุนสั้น ๆ

2. การฟังอย่างตั้งใจ หลังจากทีแสดงกริยาท่าทางหรือคำพูดที่แสดงถึงความสนใจต่อผู้พูดแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การฟังอย่างตั้งใจ ผู้นิเทศต้องเป็นผู้ฟังที่เข้าใจผู้อื่น มีแรงจูงใจที่จะฟัง เพราะว่สิ่งทีต้องใส่ใจสนใจมากที่สุดคือ ความรู้สึกของครูกับเรื่องทีครูพูด ผู้นิเทศต้องพยายามขจัดความรู้สึกเก่า ๆ เดิม ๆ ออกให้หมดหรือไม่มีการตัดสินใจใด ๆ ทั้งสิ้น สิ่งทีควรทำคือ เอาใจใส่ตั้งใจ ดู ฟัง และพยายามจดบันทึกข้อความทั้งทีเป็นคำพูด และเป็นกริยาท่าทางของครู

3. การถามคำถามตัวเองเพื่อสำรวจความคิดและความรู้สึกของตัวเอง ผู้นิเทศจะต้องตระหนักถึงความรู้สึกทีแท้จริงของตนเอง เช่น มีความลำเอียง หรือความคาดหวังในตัวครูอย่างไร การประเมินตนเองเบื้องต้นจะช่วยให้ผู้นิเทศใส่ใจต่อสาระการพูดหรือความรู้สึกทางอารมณ์ในการสนทนา

4. การตอบสนองและการรับรู้ต่อการพูดหรือการสื่อความจากครู หรือการสรุปข้อความทีครูพูดด้วยคำพูดของผู้นิเทศ เป็นการตอบสนองต่อคำพูดหรือข้อความทีครูพูด ผู้นิเทศอาจจะพูดซ้ำหรือถอดความของคำพูดนั้น ซึ่งการตอบสนองเป็นการทำให้ครูได้ตระหนักถึงกรการพูด การกระทำ ความรู้สึกของตนเอง การตอบสนองทีดีนั้นจะช่วยให้ครูได้สำรวจตนเองและรู้จักตนเองมากขึ้น

5. การกระตุ้นส่งเสริมพฤติกรรมอื่น ๆ ทีเหมาะสม เพื่อการสื่อความหมายทีประสบผลสำเร็จ

พฤติกรรมในการสื่อความหมายดังกล่าวจะช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจและเต็มใจทีจะพูด เพราะการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวจะช่วยให้ครูแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกออกมาอย่างชัดเจน และเป็นกรวิเคราะห้ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้นิเทศด้วย

ซารี มณีศรี (2538) กล่าวถึง การฟังเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นิเทศ คือ หูโต หมายถึง ได้ยินได้ฟังมากเป็นพหูสูตร ผู้นิเทศจะต้องมีความสามารถในการฟัง การแปลความหมาย การถอดความ และการจับใจความสำคัญของเนื้อหาที่ครูพูด โดยหลักสำคัญในการฟัง มีดังนี้

1. บัญญัติ 10 ประการสำหรับการฟังที่ดี ประกอบด้วย
 - 1.1 หยุดพูด ให้ใช้หูมากกว่าใช้ปาก
 - 1.2 สร้างบรรยากาศให้ผู้พูดรู้สึกมีเสรีภาพที่จะพูด
 - 1.3 แสดงให้ผู้พูดเห็นว่าผู้ฟังต้องการจะฟัง
 - 1.4 ขจัดเรื่องการรบกวนทั้งหลาย
 - 1.5 มีอารมณ์ร่วมกับผู้พูด
 - 1.6 มีความอดทน
 - 1.7 ระวังความฉุนเฉียว
 - 1.8 อย่าเอาจริงเอาจังกับข้อโต้เถียงและความเห็นขัดแย้งจนเกินไป
 - 1.9 ถามคำถาม
 - 1.10 หยุดพูดเป็นบัญญัติข้อแรกและข้อสุดท้าย เพราะข้ออื่น ๆ ขึ้นอยู่กับข้อนี้
2. เหตุของการฟังที่ไม่ดี
 - 2.1 ไม่มีสมาธิในการฟัง
 - 2.2 ฟังมากเกินไป
 - 2.3 การด่วนสรุป การฟังไม่ละเอียด ไม่มีการถามซ้ำ
 - 2.4 การตัดสินผู้พูดจากอกากับกิริยา บุคลิกและการพูด ไม่ได้สนใจในสิ่งที่พูด
3. การฟังที่มีประสิทธิภาพ
 - 3.1 ฟังอย่างตั้งใจ รู้จักวิเคราะห์สิ่งที่ได้ฟัง
 - 3.2 ทนต่อความน่ารำคาญ
 - 3.3 ไม่เชื่อเพียงภาพลักษณ์ ลักษณะท่าทาง หรือการแต่งกายของผู้พูด
 - 3.4 หยุดพิจารณาว่าถูกต้องตามความเป็นจริงหรือไม่
 - 3.5 เล็งเป้าการฟัง โดยจับประเด็นสำคัญหรือสาระสำคัญของการพูด ศึกษา

หลักอ่าง ข้อเท็จจริง หรือสาระแก่นสารในเรื่องที่พูด และควรมีเทคนิคในการฟังที่ดี

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การรับฟังความคิดเห็นของผู้นิเทศ ประกอบด้วย การแสดงความสนใจและตั้งใจฟังในสิ่งที่ครู ให้ครูพูดอธิบายหรือเล่าเรื่องราวต่าง ๆ และมีการซักถามพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ครูพูด

3.6 การใช้กิจกรรมนิเทศ

การใช้กิจกรรมนิเทศเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศใช้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการปฏิบัติงานของครู ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศและสามารถเลือกใช้กิจกรรมให้เหมาะสม เพราะกิจกรรมแต่ละชนิดให้ประโยชน์ต่อครูมากน้อยแตกต่างกัน นักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมนิเทศ ดังนี้

Harris (1985) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศไว้ 23 กิจกรรม ดังนี้

1. การบรรยาย เป็นวิธีการเก่าแก่ที่ใช้ในการพัฒนาครู เช่น การอบรม สัมมนา การประชาสัมพันธ์กับชุมชน และการปฐมนิเทศงานของครู การบรรยายไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู ดังนั้นครูจึงได้รับประสบการณ์จากกิจกรรมนี้ในเกณฑ์ต่ำ การบรรยายเหมาะสมที่จะเป็นกิจกรรมในการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ จัดให้กับกลุ่มสมาชิกทุกขนาด ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มใหญ่ กลาง หรือเล็ก การบรรยายนั้นส่วนมากจะใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เป็นทางการ การเสนองานของสถาบัน หรือการจัดอบรมสำหรับการพัฒนาบุคลากร การปฐมนิเทศ การประชุม เพื่อการประชาสัมพันธ์ในชุมชน การบรรยายจะได้ผลดีมากขึ้น ถ้าหากผู้บรรยายมีศิลปะในการบรรยาย และสื่อประกอบการบรรยาย จะช่วยให้ผู้ฟังได้มองเห็นภาพของเรื่องที่กำลังฟัง

2. การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ เป็นการนำเสนอความรู้แบบฟังและพูด โดยมีสื่อประกอบการบรรยายหรือจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมการบรรยาย รูปแบบของการบรรยายสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ซึ่งประสบการณ์ที่ครูได้รับจะไม่ต่ำเท่ากับการบรรยายแบบธรรมดา นอกจากนั้นการบรรยายโดยใช้สื่อประกอบยังเป็นกิจกรรมที่เหมาะสมกับการนิเทศที่มีจุดประสงค์เพื่อการถ่ายทอดและเพิ่มพูนความรู้ให้กับผู้รับการนิเทศ

3. การประชุมกลุ่ม เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ใหม่มากกว่าการบรรยาย ถ้าจัดในรูปของการประชุมกลุ่มย่อยจะทำให้เกิดผลดียิ่งขึ้น การประชุมกลุ่มสามารถจัดได้ในหลายลักษณะ เช่น การประชุมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ ประกอบด้วยสมาชิกหลายคนที่เกี่ยวข้องกัน และแสดงความคิดเห็นต่อหัวข้อที่กำหนดซึ่งอาจรวมไปถึงการเสนอรายงานอย่างเป็นทางการของสมาชิกแต่ละคนก่อน และสมาชิกช่วยกันจัดความสัมพันธ์ของเรื่องที่กำหนด

4. การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ เป็นการใช้สื่อ เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์ หรือวิดีโอเทป ประกอบการเสนอรายงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการอบรม การประชาสัมพันธ์ และการประเมินผล กิจกรรมนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ และเมื่อใช้กับ

สมาชิกกลุ่มใหญ่จะให้ผลต่ำ แต่อาจใช้ได้ดี กับสมาชิกกลุ่มเล็ก หรือรายบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าใช้กับสมาชิกรายบุคคล และจัดให้มีการสังเกตและวิเคราะห์สิ่งที่รับชม

5. การฟังเทป วิद्यุ หรือเครื่องบันทึกเสียง เป็นการใช้อุปกรณ์บันทึกเสียงช่วย ในการเสนอความคิด แนวคิดต่าง ๆ แก่บุคคลเดียว หรือหลายคน เพื่อสร้างความเข้าใจและ พัฒนาทักษะต่าง ๆ การบันทึกเสียงต้องสัมพันธ์กับกิจกรรมทางการนิเทศ

6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับอุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ เป็นการพัฒนาบุคลากร ภายในหน่วยงานและการปรับปรุงงานด้านอุปกรณ์ การจัดนิทรรศการมักจะจัดในรูปของ นิทรรศการของหน่วยงานด้านวิชาชีพ

7. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบ จุดดีหรือจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการพัฒนา บุคลากร

8. การสาธิต เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งให้ครูเห็นกระบวนการและวิธีการ ดำเนินงาน โดยจัดเตรียมเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามลำดับแล้วสาธิตแก่ครู การสาธิตต้องเตรียม อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สมจริงที่สุด แต่การสาธิตมีข้อจำกัดหลายอย่าง คือ ขาดการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สาธิตและผู้ชม ซึ่งถ้าจัดให้กลุ่มเล็กลงก็ทำให้สิ้นเปลืองมาก และถ้าจัดกลุ่มใหญ่ ก็จะทำให้ผู้ชมบางคนไม่เห็นและไม่ได้ยิน

9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามต่าง ๆ ล่วงหน้า และต้องกำหนดเวลาในการสัมภาษณ์เพื่อให้ครอบคลุมคำถาม โดยคำถามต้องอยู่ใน ลำดับที่กำหนดไว้ด้วยและการบันทึกการสัมภาษณ์ จะเน้นเฉพาะคำตอบตามที่กำหนดไว้ ส่วนคำตอบอื่น ๆ จะถูกตัดทิ้งไป

10. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง เป็นการสัมภาษณ์เฉพาะเหตุการณ์ที่กำหนด ผู้สัมภาษณ์จะวิเคราะห์สถานการณ์ในขณะที่สัมภาษณ์ และมีการเตรียมแนวทางในการสัมภาษณ์ กิจกรรมนี้ตรงกับสถานการณ์ในการนิเทศการศึกษา คือ การสังเกตการสอนของครู เพราะถ้ามี วิธีการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบ ผู้นิเทศจะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายในห้องเรียน และมุ่งให้ครูได้คิดถึงประสบการณ์การสอนของตนเอง ซึ่งจะมีคุณค่าสำคัญในการพัฒนา พฤติกรรมที่ดีเด่นในชั้นเรียนของครู กิจกรรมการสัมภาษณ์แบบนี้ ผู้สัมภาษณ์จะตั้งคำถาม เพื่อ ล้วงเอาความจริงเกี่ยวกับการรับรู้ของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามต้องการ

11. การสัมภาษณ์ทางอ้อม เป็นการรับฟังคำอธิบายสิ่งต่าง ๆ ในทัศนระของครู รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกต่อสิ่งนั้น ๆ การสัมภาษณ์ทางอ้อมเป็นแนวทางที่ให้ครูได้เล่าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอดีตและสิ่งที่ครูคิดเกี่ยวกับปัจจุบันและอนาคต กิจกรรมนี้จะเกิดผลดีหากครูและผู้นิเทศมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพราะในการสัมภาษณ์จะมีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะตัวต่อตัว กิจกรรมนี้เหมาะสำหรับการเปลี่ยนทัศนคติ เพราะเมื่อครูแสดงความรู้สึก และได้มีการวิเคราะห์หรืออย่างดีแล้ว ย่อมทำให้ครูเกิดความเข้าใจอันดีขึ้นได้

12. การอภิปราย เป็นกิจกรรมการอภิปรายกลุ่มย่อยที่ให้ผลทางด้านประสบการณ์แก่ผู้เข้าร่วมอภิปรายในระดับกลาง เนื่องจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีการปฏิสัมพันธ์กันทั้งด้านการพูดและลักษณะท่าทาง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

13. การอ่าน เป็นกิจกรรมการนิเทศที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดยใช้เอกสารหรือหนังสือต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ครูได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นจากการอ่าน ในปัจจุบันห้องสมุดในโรงเรียนได้รับการปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้ครูได้อ่านหนังสือมากขึ้น

14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญสำหรับผู้นิเทศ เพราะต้องใช้ในการวัดผลเกี่ยวกับการประเมินหรือโครงการต่าง ๆ ผู้นิเทศควรมีความรู้ในการวิเคราะห์การทดสอบ เพื่อเป็นแนวทางในการแนะนำครู ผู้บริหารและผู้วางนโยบาย และในการสังเกตการสอนในชั้นเรียนนั้น ผู้นิเทศต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

15. การระดมสมอง เป็นกิจกรรมกลุ่มเพื่อให้เกิดแนวคิด ทางเลือกและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับหัวข้อหรือสิ่งที่กำหนดให้ได้จำนวนมากที่สุดในช่วงเวลาที่สั้นที่สุด ครูจะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อหัวข้อที่กำหนด

16. การบันทึกวิดีโอเทปและการถ่ายภาพ เป็นกิจกรรมที่ให้ผลดีในการนิเทศ เพราะสามารถบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคคล และการประชาสัมพันธ์ แต่อาจมีข้อจำกัดในเรื่องทักษะการใช้อุปกรณ์ของผู้นิเทศ

17. การจัดทำเครื่องมือทดสอบ เป็นการใช้อย่างแบบทดสอบ แบบแสดงความคิดเห็น แบบประเมินเจตคติ และเครื่องมืออื่น ๆ ในการเก็บข้อมูล เป็นกิจกรรมที่ใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การสัมภาษณ์ และการสังเกต เพื่อช่วยให้ทราบถึงผลการดำเนินงาน

18. การประชุมกลุ่มย่อยเป็นการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่กำหนดให้เป็นหลัก เช่น การประชุม 6-6 การประชุมกลุ่มย่อย ประธานจะเป็นผู้ดำเนินการประชุม และรวบรวมแนวคิดจากกลุ่ม

19. การจัดทำศึษา เป็นการไปทัศนศึกษาออกโรงเรียน เพื่อให้ครูเห็นการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนอื่น ๆ หรือได้รับความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ผู้นิเทศควรจัดทัศนศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อที่ครูจะได้นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

20. การเยี่ยมเยียน เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศไปเยี่ยมชั้นเรียนของครู ในการเยี่ยมเยียนผู้นิเทศควรมีการวางแผน มีเครื่องมือหรือคู่มือในการจดบันทึกเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู ควบคู่ไปด้วย จึงสามารถเห็นสิ่งที่เป็นจริงมากที่สุดจากการสังเกตการสอน

21. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นกิจกรรมที่ช่วยสะท้อนปัญหาของครู ทำให้ครูเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นต่อตัวเอง สามารถเชื่อมโยงการพูดและการแสดงเข้ากับปัญหาของครู ผู้ร่วมแสดงจะได้รับอนุญาตให้แต่งบทสนทนา อารมณ์ ท่าทางต่าง ๆ เอง และแสดงออกถึงปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องการแก้ไข ซึ่งบางครั้งครูอาจแสดงเป็นตัวเอง หรือสวมบทบาทของผู้อื่น หลังจากการแสดงบทบาทสมมติควรมีการอภิปรายเพื่อวิจารณ์บทบาทและปัญหาเหล่านั้นด้วย

22. การเขียน เป็นงานที่จำเป็นในกิจกรรมการนิเทศเกือบทุกอย่าง จุดสำคัญของกิจกรรมนี้ คือ การสื่อสารกับโรงเรียน ไม่ว่าจะเขียนในรูปของการบันทึก จดหมาย บันทึกช่วยจำ รายงานหรือข่าวสารต่าง ๆ ผู้นิเทศต้องมีความสามารถที่จะสื่อสารความคิดความรู้สึกของตนเองให้ครูทราบ โดยอาจจะเขียนเพื่อลงหนังสือพิมพ์ หรือลงวารสารทางการศึกษา

23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ เป็นกิจกรรมเดี่ยวหรือกิจกรรมกลุ่มย่อยที่เน้นการกระทำมากกว่าคำพูด เป็นการปฏิบัติตามคำแนะนำที่กำหนดขึ้นหรือเชื่อมโยงกับกิจกรรมอื่น เช่น การเยี่ยมเยียนชั้นเรียน การสังเกตการสอนและการสัมภาษณ์ ผู้นิเทศจะแนะนำสิ่งที่ครูควรปรับปรุง และสิ่งที่ครูควรปฏิบัติต่อไป

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร (2540 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2552 : 90-97) กล่าวถึง กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนแต่ละกิจกรรมจะประกอบด้วยสาระสำคัญ วัตถุประสงค์ และขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างกัน โดยกิจกรรมหลักที่เกี่ยวข้องกับการสอนของครูโดยตรง คือ การสาธิตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกตการสอน ซึ่งมีสาระสำคัญและรายละเอียดของกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. การสาธิตการสอน (Demonstration) เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ครูได้เห็น การดำเนินการคล้ายสถานการณ์จริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง และเป็นการเสริมแรงให้กับผู้ที่ทำหน้าที่สาธิตการสอนให้พัฒนาการสอนของตนเอง พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูที่ได้รับการสาธิตการสอน

ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองเพื่อที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้สาธิตการสอนต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้สาธิตการสอนที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน โดยการยกย่องและชมเชยความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครูคนอื่น ๆ การสาธิตการสอนเหมาะกับบุคลากรกลุ่มเล็ก โดยมีขั้นตอนการสาธิตการสอน ดังนี้

1.1 การเตรียมการสาธิตการสอน ผู้นิเทศควรศึกษาปัญหาและสำรวจความต้องการของครูเพื่อเป็นแนวทางในการสาธิตการสอนเรื่องที่ต้องการ แจ้งให้ครูทราบวัตถุประสงค์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสาธิตการสอน พร้อมทั้งแนะนำให้ครูเตรียมบันทึกผลการชมการสาธิตการสอนตามรูปแบบที่กำหนดให้

1.2 การปฏิบัติกาสาธิต โดยให้ครูชมการสาธิตการสอน ศึกษา สังเกตกระบวนการ ขั้นตอนเทคนิควิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ พร้อมจดบันทึก

1.3 การประยุกต์แนวคิดที่ได้จากการชมการสาธิตการสอน โดยให้ครูนำกระบวนการหรือเทคนิควิธีการสอนที่ได้จากชมการสาธิตการสอนมาอภิปราย สรุปผลและประยุกต์ใช้ดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนของตน

1.4 การประเมินผลและสรุปผล ผู้นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนหรือไม่ อย่างไร พร้อมทั้งสรุปผลและรายงานผลให้ครูทราบเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนเองต่อไป

2. **การเยี่ยมชั้นเรียน** เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศพบปะ พูดคุย และสังเกตการทำงานของคุณครูในชั้นเรียนเพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการ ศึกษาปัญหาและประเมินผลการสอนของคุณครู พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูและกระตุ้นให้ครูปรับปรุงการสอนของตนเอง กิจกรรมการเยี่ยมชั้นเรียนเหมาะสำหรับการนิเทศเป็นรายบุคคล โดยมีขั้นตอนการเยี่ยมชั้นเรียน ดังนี้

2.1 การสร้างข้อตกลงในการเยี่ยมชั้นเรียน ผู้นิเทศควรสนทนากับครูเพื่อสร้างความคุ้นเคยและเจตคติที่ดีในการนิเทศ ผู้นิเทศและครูร่วมกันวางแผนในการเยี่ยมชั้นเรียน โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการและกำหนดการในการเยี่ยมชั้นเรียน

2.2 การเยี่ยมชั้นเรียน ผู้นิเทศเข้าเยี่ยมชั้นเรียนตามข้อตกลงที่ทำร่วมกับครู โดยให้ความเป็นกันเองเพื่อสร้างเจตคติที่ดีแก่ครู และเยี่ยมชั้นเรียนตามเวลาและเรื่องที่กำหนด

2.3 การปรับปรุงการทำงาน ครูนำผลการเยี่ยมชั้นเรียนมาปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

3. การสังเกตการสอน เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการนิเทศและการจัดการเรียนการสอน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูพัฒนาหรือปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยนำข้อมูลป้อนกลับจากการสังเกตการสอนไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งการสังเกตการสอนควรกระทำหลาย ๆ ครั้ง จนผู้นิเทศและครูมีความมั่นใจว่า การปฏิบัติการสอนของครูประสบผลสำเร็จและเป็นที่น่าพอใจ กิจกรรมนี้เหมาะสำหรับการนิเทศเป็นรายบุคคล โดยมีขั้นตอนการสังเกตการสอน ดังนี้

3.1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ

- ปฏิบัติตนให้เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพกับครู
- เป็นเพื่อนร่วมงานกับครู
- ให้ข้อมูลต่างๆ แก่ครู
- แก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ของครู
- รับฟังข้อแนะนำต่าง ๆ ของครู
- ให้ความสนใจต่อครูในการปฏิบัติงาน
- ให้ความจริงใจต่อครูทั้งต่อหน้าและลับหลัง
- ให้เกียรติและยกย่องครูด้วยความจริงใจ
- หาทางสร้างความก้าวหน้าให้แก่ครูอยู่เสมอ
- ให้ความรู้และสนับสนุนการทำงาน of ครู

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
- พิจารณาพฤติกรรมการสอนเด่นหรือด้อยอย่างไร พฤติกรรมใดเป็นปัญหา
- ครูกับผู้นิเทศร่วมกันหาทางปรับปรุง หรือพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

3.5 ปรับปรุงการสอน

- ครูจะต้องยอมรับพฤติกรรมการสอนของตน
- นำเอาผลการวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งด้านดีและไม่ดีมาเป็นข้อมูล

ประกอบการเตรียมแผนการสอนครั้งต่อไป

- ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหา

3.6 ประเมินผล

- ติดตามผลการปฏิบัติการสอน
- คุุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสอบถามเจตคติของนักเรียนในห้อง

ชาลี มณีศรี (2538) ได้กล่าวถึงการสังเกตการสอนว่า เป็นเทคนิคที่ใช้มานานและปัจจุบันยังใช้ได้อยู่เสมอ การสังเกตการสอนไม่ใช่การประเมินครู แต่เป็นการนิเทศเพื่อพัฒนาตัวครูทั้งครูและผู้นิเทศจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของการนิเทศร่วมกันว่า เป็นการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนไม่ใช่เพื่อจับผิดครู การสังเกตการสอนอาจมีการแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าหรือไม่แจ้งให้ทราบ แล้วแต่การปฏิบัติการของแต่ละโรงเรียน หรือถ้าเป็นความต้องการของครูอาจเชิญผู้นิเทศไปเยี่ยมชั้นเรียนก็ได้ โดยสรุปหลักการและกระบวนการสังเกตการสอน มีดังนี้

1. การวางแผนการเยี่ยมเยียน ความสำเร็จของการสังเกตการสอนขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ ควรมีการกำหนดวันและเวลาที่สะดวกล่วงหน้าโดยปรึกษากับครู การให้คำแนะนำทางวิชาชีพจะได้ผลดีถ้าหากผู้นิเทศและครูได้ร่วมกันศึกษาถึงปัญหา ก่อนที่ผู้นิเทศจะเข้าไปเยี่ยมชั้นเรียน หลังจากสังเกตการสอนแล้วครูและผู้นิเทศควรร่วมกันพูดคุยสรุปผลการนิเทศ ประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ไข

2. การดำเนินการสังเกตการสอน ความสำเร็จในการสังเกตการสอน โดยส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศ ครู และนักเรียน เวลาเข้าชั้นเรียน ผู้นิเทศควรทักทายครูอย่างเจียม ๆ และนั่งในที่ที่สามารถสังเกตการสอนของครูได้อย่างชัดเจน อย่างในที่ที่จะก่อให้เกิดความสนใจเป็นพิเศษ ไม่ควรเข้าไปยุ่งกับการสอน มีการบันทึกข้อมูลและใช้ข้อมูลครั้งก่อนให้เป็นประโยชน์ในการนิเทศครั้งนี้ ถ้าจะออกจากห้องเรียนก่อน ควรแจ้งให้ครูทราบล่วงหน้าหรือ

รีบแจ้งให้ทราบเท่าที่จะทำได้ ถ้าหากยังไม่คุ้นเคยกับครูดี เวลาทำรายงานแนะนำและนัดหมายครูให้ทำด้วยความระมัดระวังและดูสถานการณ์ให้ดี

3. การติดตามผล อาจจะทำให้ได้หลายลักษณะ เช่น การพบปะพูดคุยกับผู้บริหารโรงเรียน การใช้ข้อมูลเดิม การสังเกตพฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น เป็นต้น

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2553) ได้กล่าวถึงขั้นตอนที่จำเป็นในการสังเกตการสอน ดังนี้

1. การเข้าชั้นเรียน ผู้นิเทศจะต้องเดินเข้าชั้นเรียนอย่างเงียบที่สุด การเข้าไปในชั้นเรียนต้องไม่รบกวนครูและนักเรียน ถ้าหากกระหว่างที่เดินเข้าไปแล้วครูและนักเรียนเห็นผู้นิเทศ ผู้นิเทศควรทักทายครูและนักเรียน การยิ้มให้เป็นการเริ่มต้นที่ดีสำหรับการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ถ้าหากเข้าไปในชั้นเรียนแล้วไม่มีใครเห็น ผู้นิเทศควรแนะนำตนเองเมื่อได้เวลาที่เหมาะสม ในขณะที่อยู่ในชั้นเรียนผู้นิเทศควรจะนั่งในที่ที่สามารถมองเห็นการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน

2. พฤติกรรมของผู้นิเทศในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน ผู้นิเทศควรแสดงพฤติกรรมไปตามธรรมชาติและมีความเป็นมิตร และไม่พูดหรือแสดงท่าทางที่จะทำให้ลายหรือรบกวนการสอนของครูหรือการทำงานของนักเรียน ผู้นิเทศไม่พูดหรือแสดงปฏิกิริยาในทางลบที่จะทำให้ลายสถานะของครูต่อหน้านักเรียน เช่น การแสดงความประหลาดใจ การแสดงความไม่พอใจหรือการแสดงออกทางสีหน้าไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ผู้นิเทศไม่ควรแสดงพฤติกรรมว่ากำลังเขียนรายงานหรือทำการบันทึกกระหว่างการสังเกตเพราะจะทำให้ลายความเป็นกันเอง ผู้นิเทศควรจดจำจุดสำคัญไว้ในสมอง และเมื่อออกจากชั้นเรียนแล้ว ควรบันทึกเรื่องพิเศษต่าง ๆ ที่ต้องการคุยกับครูในเวลาต่อมา ซึ่งผู้นิเทศต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อปัญหาที่ครูขอความช่วยเหลือ

3. การออกจากชั้นเรียน ผู้นิเทศไม่ควรออกจากชั้นเรียนโดยปัจจุบันทันด่วน แต่ควรออกในช่วงเวลาที่สะดวกและเหมาะสม เช่น ในช่วงที่มีการหยุดสอนเพื่อทำกิจกรรมเป็นกลุ่มก่อนออกจากชั้นเรียนผู้นิเทศควรกล่าวชมเชยครูในบางสิ่งบางอย่าง ที่ผู้นิเทศสังเกตเห็นจากการจัดการเรียนการสอน

4. ความสัมพันธ์ ผู้นิเทศ ครูใหญ่และครูควรมีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญต่อการสังเกตการสอนในชั้นเรียน นอกจากนั้น ความร่วมมือจากนักเรียนและชุมชนก็เป็นสิ่งสำคัญ ผู้นิเทศควรส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้กล่าวถึง การเยี่ยมชมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนว่า เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อความเจริญงอกงามของครู และมีประโยชน์ต่อการสอนของครู ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเกตการสอนแบบสร้างสรรค์ ขยายโลกทัศน์ของครูให้กว้างขวางยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาเฉพาะอย่างให้แก่ครู ในการเยี่ยมชมชั้นเรียนผู้นิเทศควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การเยี่ยมชมชั้นเรียนจะต้องมีการวางแผนเป็นอย่างดี เพื่อให้ครูได้เห็นวิธีการสอนที่เป็นแบบสร้างสรรค์และเห็นการสอนในระดับต่าง ๆ กัน

2. การเยี่ยมชมชั้นเรียนจะต้องได้รับการชี้แนะ ผู้นิเทศควรให้ข้อเสนอแนะแก่ครูที่ไปเยี่ยมชมชั้นเรียนว่าควรจะทำอย่างไรขณะไปเยี่ยม และควรสังเกตอะไรบ้าง

3. กลุ่มครูที่ไปเยี่ยมชมชั้นเรียนควรมีจำนวนคนน้อย ควรจัดกลุ่มครูไปเยี่ยมชมชั้นเรียนเป็นกลุ่มย่อย ไม่ควรมากเกินไปหรือไปเพียงลำพัง และใช้เวลาในการเยี่ยมชมชั้นเรียนสองหรือสามวัน

4. การไปเยี่ยมชมชั้นเรียนใดชั้นเรียนหนึ่งไม่ควรทำบ่อยครั้ง เพราะจะเป็นการรบกวนการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน และควรให้ความสนใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอนของครูมากกว่าตัวครู

5. บทเรียนหรือสภาพการเรียนการสอนสำหรับผู้มาเยี่ยมชมชั้นเรียนหรือสังเกตการสอนควรเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ควรจัดเป็นพิเศษเพื่อวัตถุประสงค์การแสดง เพราะบทเรียนดังกล่าวจะมีประโยชน์น้อยมาก

6. การติดตามผล ครูที่มาเยี่ยมชมชั้นเรียนควรกลับไปรายงานผลการสังเกตการสอนให้คณะครูทราบในที่ประชุม ควรมีการอภิปรายเพื่อสำรวจดูรายละเอียดหรือความรู้ที่ได้มาว่าสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างไร ครูไม่ควรลอกเลียนแบบวิธีการสอนที่เห็นมาทั้งหมด แต่ควรดัดแปลงวิธีการเพื่อให้เข้ากับความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ และวัตถุประสงค์ในการสอนของตนเอง

นอกจากนั้น วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์ (2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้งานอินเทอร์เน็ตเพื่อการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมการนิเทศที่ตรงกับสภาพการปัจจุบันที่เป็นยุคของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต ไว้ดังนี้

1. ผู้นิเทศศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร ผลงานวิจัย ตัวอย่างผลงาน สื่อการเรียนการสอน และเอกสารต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบเว็บไซต์ (website) แล้วนำมาถ่ายทอดให้ครู

2. ผู้นิเทศถ่ายโอนข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตมาเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ ทำให้ผู้นิเทศมีข้อมูล เนื้อหาและตัวอย่างสื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำมาใช้ในเวลาที่ต้องการนิเทศการสอนได้ทันที และสามารถส่งต่อให้ครูคนอื่น ๆ ที่มีความสนใจ

3. ผู้นิเทศใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เป็นการรับส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์จากเครือข่ายของผู้นิเทศไปยังครูคนอื่นเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยส่งได้ทั้งภาพและเสียงในเวลารวดเร็วกว่าไปรษณีย์ปกติ ทำให้สามารถตั้งคำถาม ตอบคำถาม และพูดคุยกับครูได้โดยไม่ต้องส่งเอกสาร

4. ผู้นิเทศสนทนาในเครือข่ายกับครู (chat) เป็นการสนทนาสดผ่านเครือข่าย อาจใช้วิธีพิมพ์คำพูด พูดส่งเสียงโต้ตอบผ่านไมโครโฟน หรือมองเห็นหน้าโดยผ่านกล้องถ่ายภาพ ประกอบคอมพิวเตอร์ อาจสนทนาสองคนหรือเป็นกลุ่ม การสนทนาแบบนี้เป็นที่นิยมเพราะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นพูดคุยได้ทันทีในเวลาจริง ทำให้ไม่ต้องรอคำตอบเหมือนไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

5. กลุ่มอภิปรายหรือชุมชน (blog/ planet) เป็นเว็บไซต์ที่รวมกลุ่มของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจโดยผ่านเว็บไซต์นั้น ผู้นิเทศสามารถบันทึกคำพูด รูปภาพ ชุดข้อมูลหรือไฟล์ โดยพูดคุยกับครูผ่านอุปกรณ์แสดงตัวอักษร ภาพหรือเสียง ผู้นิเทศสามารถใช้เว็บไซต์ประเภทนี้ในการศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบคำถาม เผยแพร่ผลงานและติดตามผลการนิเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าได้มีการประสานงานกันไว้ก่อน

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การใช้กิจกรรมของผู้นิเทศควรมีการจัดอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษามีการมอบหรือแนะนำตำรา เอกสาร คู่มือครู หรือใบความรู้ที่ช่วยส่งเสริมการสอนของครูพร้อมแจ้งแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน

3.7 การให้ครูมีส่วนร่วม

การให้ครูมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินการในทุกขั้นตอน เพื่อให้ครูเห็นความสำคัญของการแก้ปัญหา และรู้สึกรว่าการนิเทศนั้นเกิดจากความต้องการของตนเอง นักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการให้ครูมีส่วนร่วม ดังนี้

สมพงษ์ สิงหะพล (2530) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศจะต้องรู้บทบาทของตัวเอง และมีการใช้เทคนิคการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการทำงานร่วมกันกับครู ดังนี้

1. ยอมรับความคิดและการตัดสินใจของกลุ่มหรือที่ประชุม
2. เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และนำไปดำเนินการ
3. แบ่งงานโดยยึดตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
4. วางแผนการทำงานให้เป็นระบบ
5. ทำงานร่วมกันเป็นคณะ
6. ตัดสินใจให้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์
7. สำรองตนเองและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
8. ใช้วิธีการวิทยาศาสตร์ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหา

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) กล่าวถึง กระบวนการกลุ่มกับการนิเทศการศึกษาว่า งานนิเทศการศึกษาเป็นงานที่ต้องทำร่วมกับกลุ่มคน เพื่อมุ่งปรับปรุงการสอนของครู ส่งเสริมความเจริญของงานและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของนักเรียนให้เป็นไปในทางที่พึงปรารถนา ผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงานนิเทศการศึกษาให้ได้ผลดี ขั้นตอนการทำงานกลุ่ม มีดังนี้

1. ตั้งความมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ทาง ของการทำงาน ก่อให้เกิดความสบายใจในการทำงานร่วมกัน
2. อภิปรายร่วมกัน เมื่อมีการตั้งความมุ่งหมายของงานร่วมกัน ขึ้นต่อไปควรมี การอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ รวมทั้งระเบียบวิธีการดำเนินงานต่อไป ในระหว่างที่มีการอภิปรายผู้นิเทศต้องทำหน้าที่ในการให้กำลังใจ ชี้แนะแนวทาง ประสาน แนวความคิด เพื่อให้สมาชิกภายในกลุ่มทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางปฏิบัติ
3. ตัดสินใจร่วมกัน เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของกลุ่มตัดสินใจร่วมกันว่า จะยึดแนวทางการดำเนินงานอย่างไร การตัดสินใจร่วมกันจะนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกัน ในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน บางครั้งการออกเสียงลงคะแนนอาจไม่ได้ผล เพราะสมาชิก มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก หรือบางครั้งสมาชิกขาดความรู้ความสามารถในการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้นิเทศจะต้องมีความอดทนและพยายามหาวิธีการที่จะให้แนวคิดและนโยบาย ในการทำงานนั้น ๆ เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของกลุ่มให้ได้

4. การดำเนินงานร่วมกัน ลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่ตัดสินใจไว้ ผู้นิเทศควรวหาวิธีการมอบหมายงานให้สมาชิกในกลุ่มดำเนินงาน ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น มอบหมายให้ผู้ที่อาสาสมัครเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสม หรืออาจมอบหมายให้แต่ละคนรับผิดชอบไปดำเนินงาน และนำมาเสนอต่อที่ประชุม

5. การประเมินผลงานร่วมกัน ควรเริ่มต้นจากจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะทำให้สมาชิกของกลุ่มได้รู้ถึงคุณภาพของงานว่าดีหรือไม่ดี มากน้อยเพียงไร มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงหรือไม่

6. ตั้งความมุ่งหมายร่วมกันใหม่ ถ้าการประเมินผลออกมาดี แสดงว่าครั้งต่อไป อาจใช้วิธีการเดิมได้ แต่ถ้าพบข้อบกพร่องก็ควรตั้งจุดมุ่งหมายให้แตกต่างไปจากเดิม

Hall (อ้างถึงใน ชารี มณีศรี, 2538: 166-167) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นิเทศในการทำงานร่วมกับครูหรือกลุ่มครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การนิเทศการสอน มีความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งบทบาทและพฤติกรรมของผู้นิเทศในการเป็นผู้นำหรือปฏิบัติงานร่วมกับครูมี 15 บทบาท คือ

1. ผู้ริเริ่ม เป็นผู้นำเสนอความคิดใหม่ กำหนดจุดมุ่งหมายของปัญหา เข้าใจลักษณะความคิดของกลุ่ม เสนอแนะจุดประสงค์ตามแนวความคิดนั้น

2. ผู้นำทาง เป็นผู้ช่วยกลุ่มวางจุดมุ่งหมายและกำหนดแนวทาง รวบรวมแยกแยะข้อมูลเหตุการณ์ต่าง ๆ

3. ผู้อำนวยความสะดวก ช่วยให้มีการสื่อความหมายของสมาชิกภายในกลุ่ม ให้กลุ่มมีความเข้าใจตรงกัน

4. ผู้ให้กำลังใจ เป็นผู้คอยกระตุ้นเชื้อเชิญให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม รวมถึงยอมรับบทบาทของผู้อื่น

5. ผู้ประสานงาน เป็นผู้สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ยอมรับว่าความเห็นที่แตกต่างกันมีประโยชน์ และจำเป็นสำหรับความก้าวหน้า

6. ผู้สรุป เมื่อการอภิปรายมีกระแสความละเอียดพิสดาร ประโยคคำถามที่ใช้ในบทบาทนี้อาจจะเป็น “เรากำลังพิจารณาเรื่องนี้ใช่ไหม” หรือ “ความคิดนี้จะใช้ในห้องเรียนได้อย่างไร” เป็นต้น

7. ผู้เสาะหาข้อเท็จจริง ผู้ไต่ถามถึงข้อมูล ความจริง ตัวอย่างหรือหลักการต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาปัญหา หรือแก้ปัญหา

8. ผู้ประนีประนอม เป็นผู้ประสานแนวความคิดของสมาชิกในกลุ่ม และพยายามแก้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

9. ผู้ให้ข้อเท็จจริง เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เฉพาะเรื่องที่จะให้ข้อมูลความจริงหรือตัวอย่างประสบการณ์ รวมทั้งกล่าวอ้างความคิดเห็นของตนเองเป็นเครื่องสนับสนุน
10. ผู้จัดการ เป็นผู้ตระเตรียมสถานที่การประชุมสัมมนา ดูแลอำนวยความสะดวก
11. โฆษก เป็นผู้แถลงการณ์การประชุม หรือการปฏิบัติงานของกลุ่ม นอกจากนี้จะเป็นการสร้างความเข้าใจแก่คนภายนอกแล้ว ยังเป็นการบรรเทาความกดดันจากภายนอกด้วย และแสดงความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อป้องกันอคติของคนภายนอกที่มีต่อกลุ่ม
12. ผู้บันทึก เป็นผู้รักษาเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย ปัญหา ความคิดเห็น ข้อมูล มติของที่ประชุม รายงานให้กลุ่มทราบเป็นระยะ ๆ จัดเตรียมรายงานต่อสมาชิก และทำรายงานขั้นสุดท้ายเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง
13. ผู้ประเมินผล เปรียบเทียบข้อมูล ประเมินผลความก้าวหน้าและวางมาตรฐานการทำงานขั้นต่อไป
14. ผู้สังเกตการณ์ เป็นผู้วิเคราะห์รายงานกลุ่มเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแหล่งวิชาการที่ใช้ว่าเหมาะสมหรือไม่
15. ผู้มีอาวุโส ผู้เป็นที่ได้รับการนับถือทั้งในและนอกกลุ่ม

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การให้ครุมีส่วนร่วม ผู้นิเทศควรร่วมในทุกระดับของการนิเทศ พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการสอนหรือการแก้ปัญหาของคุณ

3.8 การประเมินผลการสอน

การประเมินผลการสอนเป็นพฤติกรรมกรรมนิเทศที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของคุณ และเป็นการสะท้อนให้คุณทราบว่า การจัดการเรียนการสอนของตัวคุณนั้นมีจุดเด่นและจุดด้อยอย่างไร พฤติกรรมการสอนใดที่ควรคงไว้ และพฤติกรรมใดที่ควรปรับปรุง เพื่อช่วยให้คุณสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือพัฒนาการสอนของคุณให้มีคุณภาพมากขึ้น นักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการสอน ดังนี้

สมพงษ์ สิงหะพล (2530) กล่าวถึง เทคนิคการวิเคราะห์และประเมินผล ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญในการนิเทศการสอน ผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง จึงจะทำการวิเคราะห์และประเมินผลการสอนได้อย่างถูกต้อง เทคนิคที่ผู้นิเทศสามารถใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผลในการนิเทศการสอน มีดังนี้

1. การเลือกวิธีการวิเคราะห์ที่เหมาะสมกับลักษณะของงานนิเทศ มี 3 วิธี คือ
 - 1.1 การวิเคราะห์โดยผู้นิเทศ เป็นการวิเคราะห์ที่ผู้นิเทศเป็นผู้นำในการวิเคราะห์ข้อมูลทุกอย่างโดยละเอียด ทั้งเนื้อหาวิชา พฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน
 - 1.2 การวิเคราะห์โดยครู เป็นการวิเคราะห์ที่ผู้นิเทศมอบหมายให้ครูวิเคราะห์ด้วยตนเอง โดยครูอาจได้รับคำแนะนำจากผู้นิเทศ ซึ่งการวิเคราะห์โดยครูจะช่วยให้ครูเกิดความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ และทำให้ครูสามารถคิดและวิเคราะห์การสอนด้วยตนเองได้
 - 1.3 การวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างครูและผู้นิเทศ โดยทั้งสองฝ่ายจะนำผลของการวิเคราะห์ของตนเองมาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และทำการวิเคราะห์ร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่ายจะดำเนินการวิเคราะห์ร่วมกันตั้งแต่ต้นจนถึงขั้นสุดท้าย
2. การวิเคราะห์การสอนควรเน้นการวิเคราะห์ใน 2 ลักษณะ คือ
 - 2.1 พฤติกรรมเด่นชัด คือ พฤติกรรมของครูที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือเกิดขึ้นในบางโอกาส แต่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมาก
 - 2.2 กระบวนการพฤติกรรม คือ พฤติกรรมของครูที่มีลักษณะเหมือนกัน ซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้งจนกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสอนไป
3. ควรทำการวิเคราะห์ให้ครอบคลุม คือ วิเคราะห์ทั้งพฤติกรรมการสอนของครู พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนการสอน
4. หลังการวิเคราะห์ต้องมีการสรุปผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การวางแผนและปรับปรุงการสอนของครูต่อไป
5. การประเมินผลต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากร สถานการณ์หรือโอกาส ความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือที่ใช้
6. ใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการประเมินผล เช่น แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ หรือสังเกตโดยตรง
7. ระบุจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการสอนให้ชัดเจน
8. ประเมินผลเพื่อปรับปรุงการสอนของครูอย่างแท้จริง ไม่ใช่การประเมินเพื่อจับผิดหรือเปรียบเทียบการสอนของครู
9. ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการสอน
10. การประเมินผลการสอนต้องมีการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน และตรงกันระหว่างผู้นิเทศและครูว่าจะประเมินผลในเรื่องใด

กิติมา ปรีดีติติก (2532) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลที่ดี ไว้ดังนี้

1. ตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง
2. ตรงกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. มีการประเมินผลในหลาย ๆ ด้าน
4. ประเมินผลของการวิเคราะห์ที่ได้มา
5. ประเมินผลติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ
6. ยืดหยุ่นได้
7. ใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่เหมาะสม
8. มีการสื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่าย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536) ได้เสนอหลักการที่ใช้ในการประเมินผลการสอน ดังนี้

1. การประเมินผลการสอนต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้นิเทศ ครูและนักเรียน
2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของภายหลังการเรียนการสอน ซึ่งไม่ใช่สิ่งก่อสร้างความรอบคอบให้การสอนหรือบุคคลใด
3. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ ครูและนักเรียน
4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างการสอน เป็นการพิจารณาถึงวิธีการสอน เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการสอนของครู และการประเมินผลสรุป เป็นการตัดสินใจเพื่อพิจารณาเลือกเป้าหมายด้านการศึกษากับนโยบายการบริหาร หรือแนวการจัดการเรียนการสอน
5. การประเมินผลการสอนเป็นระบบที่มี 3 ส่วน คือ
 - 5.1 การประเมินผลตัวป้อน เป็นการประเมินคุณสมบัติความสามารถของครูรวมทั้งตัวผู้เรียนก่อนการสอน
 - 5.2 การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินผลขณะดำเนินการสอน เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอน
 - 5.3 การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลการเรียนของผู้เรียน ว่ามีความรู้ความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

6. การประเมินผลการสอน สามารถทำได้ทั้งระดับโรงเรียนและระดับรายบุคคล

7. การประเมินผลการสอนจากภาระงานของผู้สอน ควรจะคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน ทั้งจำนวนชั่วโมงหรือจำนวนผลงาน รายวิชาที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจในการสอนของผู้เรียน ความรู้ที่ผู้เรียนได้รับ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึง การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินผลการสอน ควรจะพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. เมื่อวิเคราะห์และสรุปผลแล้ว ควรแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ
2. การพิจารณาผลของการประเมินควรเป็นการพิจารณาร่วมกันของหลายฝ่าย
3. การพิจารณาผลการนิเทศควรกระทำด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ผู้นิเทศควรใช้ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาด้วย
4. ข้อมูลจากการประเมินในแต่ละด้าน ควรนำไปใช้ประโยชน์ให้ตรงตามความมุ่งหมาย ไม่ควรใช้ร่วมกัน
5. ข้อมูลควรจะทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์ เพราะการประเมินมีส่วนคล้ายคลึงกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งใช้เฉพาะตามเวลาและเหตุการณ์

พนัส หันนาคินทร์ (2542) ได้ให้แนวทางในการประเมินบุคลากร ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการสอน ดังนี้

1. ผู้นิเทศต้องประเมินพื้นฐานความรู้ความสามารถของครู ก่อนที่จะดำเนินการประเมินผลการสอน
2. ผู้นิเทศประเมินโดยคำนึงถึงข้อเรียกร้อง ขอสเนนหรือความต้องการของครู
3. การประเมินที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด จะนำไปสู่ความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นิเทศและครู สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
4. การประเมินผลงานต้องช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู
5. การประเมินต้องยึดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งข้อมูลที่น่ามาใช้ในการประเมิน
6. การประเมินต้องเป็นข้อมูลที่ตรงต่อกรณี หลีกเลี่ยงความรู้สึกส่วนตัว และประเมินวิธีการทำงาน ซึ่งผลการประเมินมิใช่ตัดสินคุณค่าของครู แต่เป็นเพียงตัวบ่งชี้แนวทางการพัฒนาการสอน

วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์ (2551) ได้กำหนดกระบวนการประเมิน ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน โดยเป้าหมายต้องสัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์ของการนิเทศและบริบทการสอนของครู การประเมินก่อนการนิเทศควรประเมิน ความรู้ ทักษะและเจตคติ มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินตามวัตถุประสงค์เป็นส่วน ๆ เพื่อ สะดวกในการกำหนดวิธีประเมิน เครื่องมือ และเกณฑ์ในการประเมิน
2. การกำหนดวิธีประเมิน วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรงตามตัวชี้วัด เช่น ใช้วิธีสังเกตผลงาน สอบถาม สัมภาษณ์ หรือให้ประเมิน ตนเองในการประเมินผลงานหรือทักษะการปฏิบัติงาน
3. การสร้างเครื่องมือประเมินตามวิธีประเมิน เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบประเมินตนเอง แบบสำรวจพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน แบบสังเกตพฤติกรรม
4. การกำหนดผู้ให้ข้อมูลตามเครื่องมือที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการสอน ของครูตรงตามที่ต้องการ เช่น ครูประเมินตนเองจากการตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารโรงเรียน ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้ความสามารถและเจตคติของครู หรือนักเรียนตอบคำถาม เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครู
5. การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินเพื่อตัดสินคุณภาพจากข้อมูลสารสนเทศ ที่เก็บรวบรวมมาได้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2553) ได้กล่าวถึง การประเมินผลว่า เป็นการตัดสินใจ ในคุณค่าหรือคุณภาพของการดำเนินงาน โดยผู้นิเทศจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือวัดผลที่เที่ยงตรง และออกแบบหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับการเปรียบเทียบความพอเหมาะ การประเมินผลที่ดี มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลจะต้องมีประโยชน์ การประเมินผลเป็นส่วนสำคัญของการนิเทศ การศึกษาทั้งหมดที่วางแผนไว้เพื่อปรับปรุงสภาพการเรียนการสอน และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และ ความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียน การประเมินผลควรเน้นการปรับปรุงสภาพการจัดการเรียน การสอนในปัจจุบันเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประโยชน์
2. การประเมินผลจะต้องสมบูรณ์ การประเมินผลต้องก่อให้เกิดการปรับปรุง องค์ประกอบทุกอย่างของการจัดการเรียนการสอน เช่น การบริหาร การจัดองค์กรการเรียน การสอน หลักสูตร อุปกรณ์ และเครื่องมือ ตลอดจนเนื้อหาและการประเมินผลการนิเทศด้วย

3. การประเมินผลจะต้องอาศัยความร่วมมือ การประเมินผลที่สมบูรณ์ต้องเกิดจากการที่ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน ซึ่งการร่วมกันประเมินผลจะทำให้ได้ประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะช่วยพัฒนาการหยั่งเห็นและความเข้าใจในโปรแกรมการศึกษาทั้งหมดที่ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง และประสบการณ์ที่ได้รับจากการประเมินจะก่อให้เกิดคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นอย่างมาก การประเมินจะช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะ ตลอดจนการขยายโลกทัศน์ของทุกคนให้กว้างขวางขึ้น

4. การประเมินผลจะต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง การประเมินผลจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และกระทำไปพร้อม ๆ กับการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา

5. การประเมินผลจะต้องทำอย่างพินิจพิเคราะห์ การประเมินผลจะกระทำเพื่อตรวจสอบผลสำเร็จที่ได้กระทำไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ต้องประเมินทั้งปริมาณและคุณภาพของความสำเร็จที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

6. การประเมินผลจะต้องมีลักษณะก้าวหน้า วัตถุประสงค์ของการนิเทศการศึกษา คือ การปรับปรุงการศึกษา ซึ่งการประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยปรับปรุงการนิเทศการศึกษาดังนั้น ผลที่ได้จากการประเมินจะต้องนำไปสู่การปรับปรุงโปรแกรมและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลการสอนเป็นงานที่ละเอียดและมีขั้นตอน ผลของการประเมินมีทั้งทางบวกและทางลบ ผู้นิเทศควรมีการวางแผน ศึกษาข้อมูลจากหลาย ๆ ด้าน และมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ การประเมินผลการสอนควรกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน ระยะเวลา เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน โดยผู้นิเทศและครูร่วมกันพิจารณาเลือกแนวทางหรือข้อตกลงร่วมกันและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับหลังจากการประเมินทุกครั้ง

3.9 การติดตามพัฒนาการของครู

การติดตามพัฒนาการของครูเป็นพฤติกรรมกรณินเทศที่ทำให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง และช่วยแก้ปัญหาในแต่ละขั้นตอนที่พบ พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติม นักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการติดตามพัฒนาการของครู ดังนี้

วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์ (2551) กล่าวถึง การติดตามความก้าวหน้าว่า ช่วยให้รู้ว่าองค์กรดำเนินงานไปถึงขั้นไหน ช่วยแสวงหาความร่วมมือ และดูความต่อเนื่องของงาน รวมทั้งสามารถหาวิธีแก้ไข เมื่อพบว่าการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และกระตุ้นให้ทีมงานหรือบุคลากร

ที่เกี่ยวข้องเห็นความก้าวหน้าและผลที่เกิดขึ้น ในการติดตามความก้าวหน้า ต้องวัดผลงานอย่างถูกต้องและต่อเนื่องทั้งก่อนเริ่มงานและหลังการเปลี่ยนแปลง

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (2553) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการติดตามผลว่า การประชุมพบปะระหว่างผู้นิเทศและครูภายหลังการสังเกตการสอน เป็นสิ่งสำคัญเพื่อทำให้การสังเกตการสอนมีประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครู และควรมีการพบปะหรือประชุมร่วมกันหลาย ๆ ครั้ง ครูและผู้นิเทศช่วยกันดำเนินการแก้ปัญหา โดยมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง อบอุนและมีลักษณะเป็นมิตร ไม่ใช่การจับผิดหรือการวิพากษ์วิจารณ์ครู

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การติดตามพัฒนาการของครู ผู้นิเทศควรติดตามผลการพัฒนาการสอนของครูภายหลังการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ หรือคำแนะนำไปใช้ และมีการพูดคุยหรือให้คำปรึกษาเพิ่มเติม

3.10 การเสริมแรง

การเสริมแรงเป็นพฤติกรรมกรรมนิเทศที่สร้างแรงจูงใจให้ครูมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างขวัญและให้กำลังใจครู เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นและพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม นักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมแรง ดังนี้

สมพงษ์ สิงหะพล (2530) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการชักจูงใจในการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นเทคนิคที่ผู้นิเทศควรฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ เพื่อให้ผู้นิเทศสามารถใช้ได้อย่างเหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ โดยมีข้อเสนอแนะในการชักจูงใจ ดังนี้

1. วางแผนและมีจุดมุ่งหมายชัดเจนในการชักจูงใจครู
2. กระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจด้วยตนเอง โดยการใช้คำถาม การพูดคุย การเสนอแนะ หรือการให้คำปรึกษาแนะนำ
3. ผู้นิเทศควรเร้าให้ครูเกิดความสนใจอยู่เสมอ เช่น การเปลี่ยนกิจกรรมจากพูดคุยในที่ประชุมเป็นการรับประทานอาหารร่วมกัน การเปลี่ยนบทบาทจากผู้นิเทศเป็นผู้ให้คำปรึกษาครู มาเป็นผู้นิเทศขอคำแนะนำในการแก้ปัญหาจากครู เป็นต้น
4. เสริมแรงในทางบวกแก่ครูในช่วงจังหวะที่เหมาะสม เช่น ให้คำชมเชย ยกย่อง และให้เกียรติครู ยอมรับฟังความคิดเห็นของครู ยินดีให้ความช่วยเหลือครู เป็นต้น
5. ใช้เวลาชักจูงใจที่เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ของครู
6. ใช้วิธีการชักจูงใจที่สอดคล้องกับความถนัดของผู้นิเทศ

7. เลือกวิธีชักจูงใจที่สอดคล้องกับลักษณะนิสัย ภูมิหลังทางการศึกษา ความเชื่อ และสถานะทางสังคมของครู

8. นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มาใช้ โดยชักจูงใจให้เหมาะสมกับลำดับความต้องการ โดยมีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้น คือ ความต้องการด้านสรีระ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง

สังด์ อุทรานันท์ (2530) กล่าวถึง เทคนิคการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้รับการนิเทศ ดังนี้คือ

1. สร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานสำหรับตัวผู้ปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายนั้นควรมีคุณค่าสำหรับเขา มีความท้าทายและสามารถบรรลุได้

2. ให้ผู้ร่วมงานทำการตัดสินใจภายหลังการพิจารณาร่วมกัน ในลักษณะนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้นิเทศด้วยความเต็มใจ

3. หาทางให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขารู้ว่าผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นเช่นไร มีสิ่งไหนควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นโดยการพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมา มีการประเมินผลเพื่อศึกษาความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน และหาทางแก้ไขเพื่อให้ผลงานดีขึ้น เมื่อเขาเห็นว่ามีความสำเร็จ

4. แก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการสร้างความเข้าใจต่อกัน ใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ปัญหาด้วยบรรยากาศอย่างตรงไปตรงมา

5. ทำการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ อธิบายให้ทราบว่าอะไรทำเสร็จสิ้นไปแล้ว สิ่งไหนจะต้องทำต่อไปอีก การสื่อสารตลอดเวลาเช่นนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบสภาพการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานว่าเป็นอย่างไร

6. รับฟังข้อแนะนำต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้บอกให้ทราบพยายามทำความเข้าใจในความคิดของผู้ปฏิบัติงาน หากไม่เข้าใจให้ซักถามทันทีซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสนใจในผู้ปฏิบัติงาน

7. ให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล สนใจต่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พูดคุยเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อแนะนำต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานตามที่สมควร

8. ควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดสภาพการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ

9. เป็นผู้ที่มีใจกว้างและเป็นมิตรกับคนทั่วไป ยินดีรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ถึงแม้ว่าแนวความคิดนั้นจะแตกต่างจากตนเอง ไม่วิพากษ์วิจารณ์จุดบกพร่องหรือจุดอ่อนของผู้อื่น

10. การตำหนิควรจะกระทำเมื่อจำเป็นจริง ๆ การตำหนิที่นำไปควรจะทำเพื่อให้เกิดความรู้หรือเพื่อปรับปรุงแก้ไข สำหรับการลงโทษนั้นควรจะหลีกเลี่ยงให้มากที่สุด

11. พยายามสร้างงานให้เป็นที่สนใจและสอดคล้องความต้องการของผู้ปฏิบัติให้มากที่สุด

12. ให้เกียรติและยกย่องผู้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ

13. อย่าใช้วิธีการข่มขู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เขาทำงาน

14. อย่าโยนความผิดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และระลึกว่าผู้ปฏิบัติงานพยายามจะทำดีที่สุด

15. หาทางสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ถึงแม้จะเป็นการยากเพียงใดก็ตาม

16. พยายามจัดระบบงานให้ดีเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการทำงาน

17. ปรับปรุงตนเองให้มีความสามารถเพียงพอที่จะสร้างความก้าวหน้าและแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้

18. อย่าทำตนให้ไร้ค่า

19. อย่าทำตนรู้เรื่องดีหมดทุกอย่าง

กิติมา ปรีดีติลภ (2532) กล่าวถึง การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งการสร้างขวัญและกำลังใจมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะ
2. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้เกิดความกระตือรือร้น และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน
4. ทำให้เกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นในการทำงาน
5. ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
6. สร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ
7. ทำให้เกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อกัน
8. มีความรับผิดชอบต่องาน และมีวินัยในตนเอง
9. ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ด้วยประโยชน์ของการสร้างขวัญและกำลังใจดังกล่าว ผู้นิเทศจำเป็นต้องสร้างขวัญให้เกิดขึ้นในการดำเนินการนิเทศ วิธีการที่จะสร้างให้เกิดขวัญและกำลังใจมีหลายวิธีดังนี้

1. สร้างให้กลุ่มเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่องานแล้ว ย่อมทำให้ทุกคนรักงาน และกระตือรือร้นที่จะทำงาน
 2. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานขึ้น
 3. ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ตั้งใจทำความดี การชมเชยควรคำนึงถึงกาลเทศะ มีเหตุมีผลมาจากความจริงใจ ไม่ชมเชยพร่ำเพรื่อ ทำให้คำชมเชยหมดความหมาย
 4. เอาใจใส่เรื่องสวัสดิภาพ ให้ความสนทนสมพอสมควร ทักทายปราศรัยได้ถาม ขาวคราวทุกข์สุขในโอกาสอันควร
 5. ให้สมาชิกมีโอกาสระบายความคับข้องใจในการทำงาน
 6. ควรจะได้มีโอกาสสำรวจ หรือออกแบบสอบถามสภาพการทั่วไปในการทำงาน เพื่อจะหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมทั้งการรักษาน้ำใจในการทำงานไว้ด้วย
 7. มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง หรือเงินเดือนสูงขึ้นไป รวมทั้งการได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม
 8. สถานที่ทำงานดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร
 9. ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นปรับปรุงงาน รวมทั้งมีส่วนร่วม ในความสำเร็จของงาน หากบุคคลใดมีความคิดริเริ่มที่ดีมีประโยชน์ในการปรับปรุงงานควรยกย่อง ความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536) ได้เสนอ เทคนิคของผู้นิเทศในการสร้างแรงจูงใจ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้
1. การให้เครื่องล่อใจ เป็นสิ่งที่ใช้กระตุ้นพฤติกรรม เครื่องล่อใจมี 2 ลักษณะคือ เครื่องล่อใจที่เป็นตัวเงิน และเครื่องล่อใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เครื่องล่อใจสามารถสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลได้ เป็นสิ่งที่ใช้เป็นแรงจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลง
 2. การสร้างความเครียด ความเครียดก่อให้เกิดความวิตกกังวลและมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรม เพราะความเครียดในระดับหนึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความมานะมุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้สำเร็จ ความเครียดจึงเป็นแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
 3. ความต้องการสิ่งใหม่ เป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ความต้องการจำเป็นในเรื่องใหม่ ๆ ทำให้ผู้รับการนิเทศต้องแสวงหาวิธีการที่จะตอบสนอง ความต้องการจำเป็นนั้น

4. การจัดสิ่งแวดล้อมให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น สภาพของห้องเรียนที่เปลี่ยนแปลงจากกระดานและชอล์ค เป็นห้องเรียนปรับอากาศและใช้กระดานไวท์บอร์ด ย่อมจะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจที่จะใช้สื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่

5. การให้แนวคิดใหม่ การให้ครูได้รับการฝึกอบรมเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ครูนำความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมนั้น ไปสู่การใช้วิธีการสอนใหม่ได้

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การเสริมแรงเป็นพฤติกรรมที่ช่วยกระตุ้นและจูงใจให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และมีความพยายามในการพัฒนาตนเอง ผู้นิเทศควรกล่าวยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติหรือให้รางวัลครูที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน หรือมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ดีขึ้น พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

พฤติกรรมการนิเทศการสอนทั้ง 8 ด้านข้างต้น เป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศปฏิบัติต่อครูในการนิเทศเพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองให้ดีขึ้น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภิญญา สุทธิพิทักษ์ (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี พบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยด้านการแสดงความเอาใจใส่งานมีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือพฤติกรรมด้านการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับกลาง

นิรมล วิบูลมมงคล (2551) ได้ศึกษา พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การประเมินผลและการรายงานผล การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา และการปฏิบัติกรการนิเทศการศึกษา ส่วนการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ อยู่ในระดับกลาง

นอกจากนี้ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารด้านการประเมินผลและรายงานผล การปฏิบัติ การนิเทศการศึกษา และการศึกษาศาสนาปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิทธิพงษ์ เกรอด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การนิเทศแบบไม่ชี้แนะ การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลข่าวสาร และการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนาลัย เลิศประพฤติ (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศ ภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ พฤติกรรมการนิเทศด้านการสร้างทีมงาน การตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศที่ดี การวางแผนและการจัดการประชุม การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร และการมอบหมายงานบุคลากร ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้นิเทศและกลุ่มผู้รับการนิเทศไม่แตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศ ภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. ควรมีการนิเทศแบบเป็นกันเอง เป็นกัลยาณมิตร ผู้นิเทศเป็นผู้คอยชี้แนะที่ไม่ใช่การจับผิด
2. ควรมีการสร้างทีมงานที่รู้จักกัน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ได้ช่วยกันคิด จัดทีมงานที่มีความสามารถในหลายด้าน ใช้ความประนีประนอมในการลดความขัดแย้ง
3. มีการชี้แจงโดยใช้หนังสือชี้แจงและแก้ปัญหาจากสาเหตุ
4. ตัดสินใจจากข้อมูลสารสนเทศและมีเหตุผล มีความยุติธรรม
5. มีการวางแผนและควบคุมเวลาในการประชุม
6. จัดประชุมเพื่อหารือข้อตกลงในแนวทางที่เป็นทิศทางเดียวกัน

7. ให้การพัฒนาบุคลากรและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ และ
ดูศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
8. ผู้นิเทศควรปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความรู้
รู้วิธีการบริหารจัดการ
9. การเปลี่ยนแปลงควรทำแบบค่อยเป็นค่อยไป ควรดูสถานการณ์และ
ความต้องการของสังคม
10. ทำให้ผลการทำงานตรงตามวัตถุประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

วิชัย บุญบันดาล (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า พฤติกรรมทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวม คือ การเสริมสร้าง
บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนและการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

สมรักษ์ กิจเดช (2544) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหาร
กับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า
การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารและประสิทธิภาพการสอนของครูทั้งโดยภาพรวม และแต่ละด้าน
อยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติงานนิเทศด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูงสุด และ
การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปี พุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 1,641 คน ซึ่งมีแนวคิดสำคัญในการคัดเลือกประชากร 3 ข้อ คือ

1. การเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ต้องผ่านการประเมินเชิงประจักษ์ 3 ด้าน คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความสามารถ โดยให้คณะกรรมการประเมินจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานศึกษา ของครู และพิจารณาจากเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์หรือผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางของผู้เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ด้วย

2. ปีพุทธศักราช 2552 เป็นปีสุดท้ายที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแล และรับผิดชอบการเลื่อนวิทยฐานะบุคลากรทางการศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีครูชำนาญการพิเศษมากที่สุด 3 อันดับแรกของประเทศ ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 322 คน และผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างครูชำนาญการพิเศษ โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างถึงใน กมลวรรณ ตั้งเจริญบำรุงสุข, 2545: 104) สำหรับประชากรที่มีหน่วยประชากรแน่นอน และมีจำนวนไม่น้อยกว่า 500 ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด

N = จำนวนหน่วยประชากรหรือขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้หรือความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดได้

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และความคลาดเคลื่อน 5% ขนาดของประชากร 1,641 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 322 คน

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

2.1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) (วรรณิ์ แกมเกตุ, 2551) เนื่องจากประชากรเป็นครูที่ได้รับการประเมินด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเดียวกัน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 เขต ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเหมือนกัน ประชากรทุกหน่วยจึงมีลักษณะใกล้เคียงกัน และมีโอกาสเป็นตัวแทนของประชากรเท่ากัน โดยทำบัญชีรายชื่อของครูที่เป็นประชากรทั้งหมด กำหนดช่วงของการสุ่ม และตัวสุ่มเริ่มต้น แล้วนับไปตามช่วงของการสุ่ม จนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน

2.2 ผู้วิจัยคัดเลือกผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) (วรรณิ์ แกมเกตุ, 2551) โดยคัดจากครูชำนาญการพิเศษที่มีคะแนนเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูสูงสุด 10 คนแรก เป็นผู้ระบุข้อมูลเกี่ยวกับผู้นิเทศที่มีพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีมากที่สุดมา 1 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย มีจำนวน 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้เก็บข้อมูลครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการสอน ระดับชั้นที่สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน บุคลากรที่เป็นผู้นิเทศ จำนวนครั้งที่รับการนิเทศในแต่ละภาคการศึกษา และการนำข้อเสนอแนะหรือผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศ 8 ด้าน จำนวน 60 ข้อดังต่อไปนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์	ข้อที่	1-7	รวม	7	ข้อ
2. การให้คำปรึกษาแนะนำ	ข้อที่	8-21	รวม	14	ข้อ
3. การรับฟังความคิดเห็น	ข้อที่	22-27	รวม	6	ข้อ
4. การใช้กิจกรรมนิเทศ	ข้อที่	28-35	รวม	8	ข้อ
5. การให้ครูมีส่วนร่วม	ข้อที่	36-41	รวม	6	ข้อ
6. การประเมินผลการสอน	ข้อที่	42-48	รวม	7	ข้อ
7. การติดตามพัฒนาการของครู	ข้อที่	49-53	รวม	5	ข้อ
8. การเสริมแรง	ข้อที่	54-60	รวม	7	ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967 อ้างถึงใน นิรมล วิบูลมมงคล, 2551: 113) โดยพิจารณาพฤติกรรมกรรมการนิเทศในแต่ละข้อว่าส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับใด ซึ่งผู้วิจัยกำหนดความหมายและเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมกรรมการนิเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมกรรมการนิเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นิเทศที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการสอน ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ (Fill-in) จำนวน 3 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ใช้สัมภาษณ์ ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับชื่อ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ ในการนิเทศ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ (Fill-in) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครู ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศกระทำมากที่สุด ในการสร้างความสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาแนะนำ การรับฟังความคิดเห็น การใช้กิจกรรมนิเทศ การให้ครูมีส่วนร่วม การประเมินผลการสอน การติดตามพัฒนาการของครู และการเสริมแรง พร้อมทั้งอธิบายว่ากระทำพฤติกรรมในแต่ละด้านอย่างไร โดยมีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-ended) จำนวน 8 ประเด็น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการนิเทศ ของผู้นิเทศ ตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและเนื้อหาของเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
3. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตามขอบข่ายและ เนื้อหาที่กำหนด โดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ เพื่อให้สอดคล้อง เหมาะสม และครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัยที่กำหนด รวมถึงความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของเครื่องมือ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 คน ตรวจสอบความครอบคลุมและ ความสมบูรณ์ของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความสมบูรณ์ของเครื่องมือ
7. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยสืบค้นรายชื่อ ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ของครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะ เป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปี 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 1
2. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 เขตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
3. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย ทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ทำการลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำผลที่ได้จากแบบสอบถามมาพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์
5. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเดินทางไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ณ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด และจังหวัดอุดรธานี
6. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่โครงสร้างที่เก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

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

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูจากแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงบรรยาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 17.0 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและสรุปรวมในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยนำค่าเฉลี่ยไปวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Best (1970 อ้างถึงใน นิรมล วิบูลมงคล, 2551: 115) ซึ่งจะแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน แล้วกำหนดระดับการส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูจากระดับน้อยที่สุดไปจนถึงระดับมากที่สุด เหนือในการวิเคราะห์ระดับการส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการนิเทศส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษ
ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบความเรียง



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี เขต 1 จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมามีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 77.33 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยพิจารณาเลือกจากครูชำนาญการพิเศษที่มีคะแนนเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูสูงสุด 10 คนแรก เป็นผู้ระบุข้อมูลเกี่ยวกับผู้นิเทศที่มีพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีมากที่สุดมาคนละ 1 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 259 คน โดยมีขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ 8 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์เป็นพฤติกรรมการนิเทศ 8 ด้าน คือ การสร้างความสัมพันธ์ การให้คำปรึกษาแนะนำ การรับฟังความคิดเห็น การใช้กิจกรรมนิเทศ การให้ครูมีส่วนร่วม การประเมินผลการสอน การติดตามพัฒนาการของครู และการเสริมแรง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู และได้นำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์ในการสอน ระดับชั้นที่สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการสอน จำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศการสอนต่อภาคเรียน และการนำข้อเสนอแนะหรือผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู จากการตอบแบบสอบถามของครูชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู จากการสัมภาษณ์ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู จากแบบสอบถามครูชำนาญการพิเศษ และการสัมภาษณ์ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ

รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ของครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ

สถานภาพ	จำนวน (N=249)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการสอน		
11 – 20 ปี	43	17.27
21 – 30 ปี	91	36.55
31 ปีขึ้นไป	115	46.18
2. ระดับชั้นที่สอน		
ประถมศึกษา	158	63.45
มัธยมศึกษา	84	33.74
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา	7	2.81
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน		
ภาษาไทย	51	20.48
คณิตศาสตร์	23	9.24
วิทยาศาสตร์	19	7.63
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	24	9.64

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (N=249)	ร้อยละ
สุขศึกษาและพลศึกษา	6	2.41
ศิลปะ	9	3.61
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	18	7.23
ภาษาต่างประเทศ	12	4.82
สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้	87	34.94
4. ผู้ให้การนิเทศการสอน		
ผู้อำนวยการ	212	85.14
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	76	30.52
หัวหน้าวิชาการ/ครูวิชาการ	123	49.40
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	95	38.15
ครูผู้นิเทศ	104	41.77
ศึกษานิเทศก์	154	61.85
ผู้เชี่ยวชาญภายนอก	77	30.92
5. จำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศในแต่ละภาคการศึกษา		
1 ครั้ง	57	22.89
2 ครั้ง	109	43.77
3 ครั้ง	61	24.50
อื่นๆ	22	8.84
6. การนำข้อเสนอแนะหรือผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน		
ไม่ได้นำไปใช้	5	2.01
นำไปใช้	244	97.99

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของครูชำนาญการพิเศษ พบว่า ครูชำนาญการพิเศษส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.18 รองลงมาเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.55 และมีประสบการณ์ในการสอน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.27 ตามลำดับ ด้านระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูชำนาญการพิเศษส่วนใหญ่สอนระดับชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 63.45 รองลงมา สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 33.74 และสอนทั้งระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.81 ตามลำดับ

ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูชำนาญการพิเศษสอน พบว่า ส่วนใหญ่สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 34.94 รองลงมาสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 20.48 และสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 9.64 ตามลำดับ

ในส่วนของผู้นิเทศการสอนครูชำนาญการพิเศษ พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศการสอนจากผู้อำนวยการโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 85.14 รองลงมาเป็นศึกษานิเทศก์ คิดเป็นร้อยละ 61.85 และหัวหน้าวิชาการหรือครูวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 49.40 ตามลำดับ ด้านจำนวนครั้งที่ครูชำนาญการพิเศษได้รับการนิเทศในแต่ละภาคการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 43.77 รองลงมาเป็นจำนวน 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 24.50 และจำนวน 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 22.89 ตามลำดับ

ด้านการนำข้อเสนอแนะหรือผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของครูชำนาญการพิเศษ พบว่า ส่วนใหญ่นำข้อเสนอแนะหรือผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 97.99 และไม่ได้นำไปใช้ เพียงร้อยละ 2.01

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครู จากการตอบแบบสอบถามของครูชำนาญการพิเศษ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษ 8 ด้าน จำนวน 60 ข้อ นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม จำนวน 249 ฉบับ มาวิเคราะห์ ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและสรุปรวมในแต่ละด้าน โดยใช้ค่าความแตกต่างของช่วงคะแนนของ Best เป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับการส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ตามพฤติกรรมกรณีพิเศษในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 2-9 และสรุปในภาพรวมทั้ง 8 ด้านในตารางที่ 10 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการสร้างความสัมพันธ์

การสร้างความสัมพันธ์	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย	4.26	0.65	มาก
2. ผู้นิเทศสร้างบรรยากาศให้ครูรู้สึกผ่อนคลายมีอิสระในการพูดหรือเล่าประสบการณ์ของตนเอง	4.17	0.67	มาก
3. ผู้นิเทศให้โอกาสในการสนทนาพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน	4.16	0.73	มาก
4. ผู้นิเทศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดหรือความสามารถของตนเอง	4.35	0.65	มาก
5. ผู้นิเทศแสดงความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจ และเห็นความสำคัญของปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ครูกำลังเผชิญอยู่	4.11	0.69	มาก
6. ผู้นิเทศและครูร่วมกันพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่ต้องแก้ไข เพื่อทำความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน	4.21	0.66	มาก
7. ผู้นิเทศสร้างแนวทางในการปฏิบัติหรือทำข้อตกลงในการทำงานร่วมกันกับครู	4.00	0.69	มาก
รวม	4.18	0.11	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการสร้างความสัมพันธ์ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศทุกข้อส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ผู้นิเทศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดหรือความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจ ใจกว้างใจ และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.26$) และผู้นิเทศและครูร่วมกันพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่ต้องแก้ไข เพื่อทำความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ

การให้คำปรึกษาแนะนำ	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ผู้นิเทศให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม	4.06	0.71	มาก
2. ผู้นิเทศให้คำแนะนำครูในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และเทคนิคการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ	4.02	0.77	มาก
3. ผู้นิเทศบอกปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามพูดให้ครูยอมรับและเห็นความจำเป็นที่ต้องปรับปรุง	3.88	0.79	มาก
4. ผู้นิเทศแนะนำวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และเป็นแนวทางที่ครูสามารถปฏิบัติได้จริง	4.00	0.79	มาก
5. ผู้นิเทศเป็นผู้ชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติให้แก่ครูว่า จะต้องทำอย่างไร และแนะนำวิธีการแก้ไข	3.92	0.79	มาก
6. ผู้นิเทศแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาหลายๆ วิธีให้กับครู เพื่อให้ครูเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม	3.84	0.79	มาก
7. ผู้นิเทศและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติร่วมกัน	3.94	0.69	มาก
8. ผู้นิเทศไม่มีการแนะนำ โดยให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง แต่จะเป็นผู้สนับสนุนและให้ข้อมูลเพิ่มเติม ในกรณี ที่ครูต้องการความช่วยเหลือ	3.22	1.10	ปานกลาง
9. ผู้นิเทศคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กับครูตลอดทุกขั้นตอน ในการแก้ปัญหา	3.76	0.82	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การให้คำปรึกษาแนะนำ	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
10. ผู้นิเทศมีการแนะนำสิ่งที่คุณควรปฏิบัติว่าต้องทำ อย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ	3.87	0.68	มาก
11. ผู้นิเทศมีการปรึกษาหารือกับคุณเป็นระยะ ๆ ตลอด ทุกขั้นตอนในการนิเทศการสอน	3.56	0.87	มาก
12. ผู้นิเทศให้คุณคิดหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และ ช่วยกระตุ้นให้คุณคิดหาทางเลือกที่หลากหลาย	3.82	0.79	มาก
13. ผู้นิเทศขอให้คุณพิจารณาว่าการปฏิบัติตามทางเลือก ต่าง ๆ นั้นจะมีผลอย่างไร และทางเลือกใดจะเป็น ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด	3.71	0.74	มาก
14. ผู้นิเทศมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม การสอนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและ พฤติกรรมการสอนของคุณที่ควรปรับปรุงแก้ไข	3.69	0.78	มาก
รวม	3.81	0.22	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้าน การให้คำปรึกษาแนะนำส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศส่วนใหญ่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ผู้นิเทศให้คำแนะนำในการจัดทำ แผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ ผู้นิเทศให้คำแนะนำครูในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและเทคนิคการสอนที่ทันสมัย และเหมาะสมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.02$) และผู้นิเทศแนะนำวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคุณ และเป็นแนวทางที่คุณสามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการรับฟังความคิดเห็น

การรับฟังความคิดเห็น	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด และรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง	3.96	0.81	มาก
2. ผู้นิเทศฟังครูอธิบายปัญหา และไม่มีการซักถาม	3.15	0.99	ปานกลาง
3. ผู้นิเทศฟังครูอธิบายปัญหา และซักถามพูดคุยเมื่อครูเล่าปัญหาจบ	3.94	0.76	มาก
4. ผู้นิเทศฟังครูอธิบายปัญหา พร้อมซักถามพูดคุยระหว่างการสอนเมื่อไม่เข้าใจหรือต้องการทราบรายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละประเด็น	3.89	0.78	มาก
5. ผู้นิเทศรับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น	3.99	0.70	มาก
6. หลังจากการฟัง ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้พูดสรุปใจความสำคัญ โดยผู้นิเทศพยายามจับประเด็นและทบทวนความเข้าใจของตนเองในเรื่องที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกัน	3.84	0.70	มาก
รวม	3.80	0.32	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการรับฟังความคิดเห็นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศส่วนใหญ่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ผู้นิเทศรับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาอย่างละเอียดและรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.96$) และผู้นิเทศฟังครูอธิบายปัญหา และซักถามพูดคุยเมื่อครูเล่าปัญหาจบ ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรณิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรณิเทศของครูในด้านการใช้กิจกรรมนิตเทศ

การใช้กิจกรรมนิตเทศ	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมกรรณิเทศของครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ผู้นิตเทศมีการจัดอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติกรรณิเทศ เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา	3.76	0.90	มาก
2. ผู้นิตเทศมีการสาธิตวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ครูสนใจและต้องการเห็นรูปแบบวิธีดำเนินการที่ชัดเจน	3.44	0.97	ปานกลาง
3. ผู้นิตเทศมีการมอบหรือแนะนำตำรา เอกสาร คู่มือครู หรือไปความรู้ที่ช่วยส่งเสริมการสอนของครู	3.64	0.99	มาก
4. ผู้นิตเทศแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน	3.80	0.93	มาก
5. ผู้นิตเทศและครูร่วมกันวางแผนในการสังเกตการสอนและเข้าสังเกตการสอนตามที่กำหนด	3.55	0.86	มาก
6. ผู้นิตเทศมีการตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน	3.78	0.88	มาก
7. ผู้นิตเทศมีการสังเกตการสอนหลายครั้งเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรณิเทศของครู	3.58	0.88	มาก
8. ผู้นิตเทศนำครูไปเยี่ยมชั้นเรียนของครูคนอื่น ๆ เพื่อให้ครูได้เห็นรูปแบบการสอนที่แตกต่างกัน	3.24	0.98	ปานกลาง
รวม	3.60	0.19	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการใช้กิจกรรมนิเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศส่วนใหญ่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ผู้นิเทศแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ ผู้นิเทศมีการตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน ($\bar{X} = 3.78$) และ ผู้นิเทศมีการจัดอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ



คุรุวิทยาลัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการให้ครูมีส่วนร่วม

การให้ครูมีส่วนร่วม	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม	3.94	0.76	มาก
2. ผู้นิเทศให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกรณีพิเศษการสอน	3.77	0.82	มาก
3. ผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกชั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของครู	3.87	0.75	มาก
4. ผู้นิเทศและครูสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนร่วมกัน	3.84	0.79	มาก
5. ผู้นิเทศให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับการนิเทศการสอน	3.76	0.88	มาก
6. ผู้นิเทศให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาพฤติกรรมการสอนว่าพฤติกรรมการสอนใดที่ควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนใดที่ควรพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น	3.84	0.82	มาก
รวม	3.84	0.07	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการให้ครูมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศทุกข้อส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ ผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของครู ($\bar{X} = 3.87$) และ ผู้นิเทศและครูสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนร่วมกัน และผู้นิเทศให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาพฤติกรรมการสอนว่าพฤติกรรมการสอนใดที่ควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนใดที่ควรพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกาารนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกาารสอนของครูในด้านการประเมินผลการสอน

การประเมินผลการสอน	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมกาารสอนของครู		
	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1. ผู้นิเทศเลือกเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมกับครูและครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.83	0.80	มาก
2. ผู้นิเทศและครูมีการกำหนดแนวทางการประเมินเกี่ยวกับเป้าหมาย ระยะเวลา และเครื่องมือร่วมกัน	3.76	0.81	มาก
3. ผู้นิเทศเป็นผู้เสนอเกณฑ์การประเมินหรือข้อตกลงของการปฏิบัติ แล้วให้ครูตัดสินใจเลือกแนวทางหรือข้อกำหนดที่เหมาะสมกับตนเอง	3.60	0.88	มาก
4. ผู้นิเทศและครูร่วมกันพิจารณาเลือกแนวทางหรือข้อตกลงของการปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย	3.76	0.81	มาก
5. ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินผลการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง	3.91	0.89	มาก
6. ผู้นิเทศใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน	3.83	0.78	มาก
7. ผู้นิเทศให้ข้อมูลป้อนกลับหลังจากการประเมินผลการสอนทุกครั้ง	3.74	0.84	มาก
รวม	3.78	0.10	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการประเมินผลการสอนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศทุกข้อส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ ผู้นิเทศเลือกเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมกับครู และครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด และผู้นิเทศใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.83$) และ ผู้นิเทศและครูมีการกำหนดแนวทางการประเมินเกี่ยวกับเป้าหมาย ระยะเวลาและเครื่องมือร่วมกัน และผู้นิเทศและครูร่วมกันพิจารณาเลือกแนวทางหรือข้อตกลงของการปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการติดตามพัฒนาการของครู

การติดตามพัฒนาการของครู	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ผู้นิเทศติดตามผลการพัฒนาการสอนของครู ภายหลังจากการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.63	0.86	มาก
2. ผู้นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธี การสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม	3.72	0.81	มาก
3. ผู้นิเทศกำหนดให้มีการสังเกตการสอนหรือเยี่ยม ชั้นเรียนเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้ครูปรับปรุงการสอน อย่างต่อเนื่อง	3.63	0.85	มาก
4. ผู้นิเทศมีการกำหนดเวลาเพื่อพูดคุยหรือให้ คำปรึกษากับครูเป็นระยะ ๆ เพื่อติดตาม ความก้าวหน้า	3.64	0.88	มาก
5. ผู้นิเทศกำหนดตารางเวลาให้กับครูเพื่อการปรึกษา และขอคำแนะนำ	3.50	0.90	มาก
รวม	3.62	0.08	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า พฤติกรรมกรณีพิเศษในด้านการติดตามพัฒนาการของครูส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมกรณีพิเศษทุกข้อส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ผู้นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา คือผู้นิเทศมีการกำหนดเวลาเพื่อพูดคุยหรือให้คำปรึกษากับครูเป็นระยะ ๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.64$) และผู้นิเทศติดตามผลการพัฒนาการสอนของครูภายหลังจากการนิเทศ

อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และผู้นิเทศกำหนดให้มีการสังเกตการสอนหรือเยี่ยมชั้นเรียนเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกาวนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในด้านการเสริมแรง

การเสริมแรง	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ผู้นิเทศพูดจูงใจให้ครูยอมรับและเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามคำแนะนำของผู้นิเทศ	3.86	0.80	มาก
2. ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ	4.08	0.82	มาก
3. ผู้นิเทศแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	4.05	0.77	มาก
4. ผู้นิเทศพูดกระตุ้นให้ครูมีความพยายามต่อไปเมื่อครูเกิดความรู้สึกท้อแท้จากการประสบปัญหาหรือมีข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน	4.02	0.83	มาก
5. ผู้นิเทศคอยกระตุ้นให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าครูเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น	3.93	0.82	มาก
6. ผู้นิเทศกล่าวชมเชยหรือยกย่องครูต่อหน้าบุคคลอื่นหรือผู้บังคับบัญชา	3.91	0.81	มาก
7. ผู้นิเทศพูดให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและมีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปจนบรรลุตามเป้าหมาย	4.01	0.83	มาก
รวม	3.98	0.08	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการเสริมแรงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศทุกข้อส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา คือ ผู้นิเทศแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่า จะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.05$) และผู้นิเทศพูดกระตุ้นให้ครูมีความพยายามต่อไปเมื่อครูเกิดความรู้สึกท้อแท้จากการประสบปัญหาหรือมีข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวม

พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครู		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. การสร้างความสัมพันธ์	4.18	0.11	มาก
2. การให้คำปรึกษาแนะนำ	3.81	0.22	มาก
3. การรับฟังความคิดเห็น	3.80	0.32	มาก
4. การใช้กิจกรรมนิเทศ	3.60	0.19	มาก
5. การให้ครูมีส่วนร่วม	3.84	0.07	มาก
6. การประเมินผลการสอน	3.78	0.10	มาก
7. การติดตามพัฒนาการของครู	3.62	0.08	มาก
8. การเสริมแรง	3.98	0.08	มาก
รวม	3.82	0.19	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการนิเทศทุกด้านส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ การสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.18$) การเสริมแรง ($\bar{X} = 3.98$) การให้ครูมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.84$) การให้คำปรึกษาแนะนำ ($\bar{X} = 3.81$) การรับฟังความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.80$) การประเมินผลการสอน ($\bar{X} = 3.78$) การติดตามพัฒนาการของครู ($\bar{X} = 3.62$) และ การใช้กิจกรรมนิเทศ ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู จากการสัมภาษณ์ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ

จากการสัมภาษณ์ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ 2 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 3 คน และ ครู 2 คน เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ 2 คน รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ 2 คน และครูชำนาญการพิเศษ 6 คน มีประสบการณ์ในการนิเทศมากที่สุด 30 ปี และน้อยที่สุด 9 ปี

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูที่ผู้นิเทศกระทำมากที่สุดในแต่ละด้าน พบว่า

1. การสร้างความสัมพันธ์

จากผลการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูด้านการสร้างความสัมพันธ์ พบว่า ผู้นิเทศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง และแสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมกรณีพิเศษที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง “การนิเทศส่วนใหญ่เราต้องยอมรับว่า เราไม่ได้รู้เรื่องดีไปในเรื่อง... เราจะบอกครูว่า อะไรที่เราทำไม่ถูก ครูบอกเราได้เลย คุยกันเลย อันไหนไม่ถูกไม่ใช่ ผมยินดีรับฟัง ใครจะเพิ่มความคิดเห็นใหม่ ผมยังตกลงในส่วนไหน จะเพิ่มเติมอะไรยังไงใหม่ ผมจะถามและพูดคุยกับครูตลอด” (จำรัส หรรษาวงศ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนกันทรวิชัย)

“ให้ความสำคัญกับเขา เราจะสนับสนุนให้เขาแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นกล้าพูด ฝึกเขาให้ทำงานให้เป็น และช่วยประคับประคองเขา” (ประวิทย์ บึงไผ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชัยพรมมิตรภาพที่ 67)

“เราให้ทุกคนสามารถเสนอความคิดเห็นได้ เวลาแก้ปัญหาาก็จะได้ผลดี” (นุชติกานต์ อวิรุทธ์ไพบูลย์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนกันทรวิชัย)

ในการสร้างความสัมพันธ์ ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย “การแสดงความเป็นกันเอง เพื่อทำให้ครูเขาไร้กังวลเรา และพร้อมที่จะมาพูดนั้น เป็นจรรยาบรรณเลยนะ ที่สำคัญเราต้องได้ใจกัน

เราต้องได้ใจครู ครูเขาจะกล้าเข้ามาพูดคุยกับเรา” (วิฑูลย์ สืบศรี รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนบรบือวิทยาคาร)

“เราทำตัวเป็นกันเอง เพราะว่าเราอยู่มานาน มันจะเป็นเหมือนพี่เหมือนน้อง ใช้ก็คล้ายณมิตร แบบพี่แบบน้อง คอยช่วยเหลือกัน” (ศิริพร เวียงคำ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนสารคามพิทยาคม)

“เราวางตัวในลักษณะพี่น้อง เป็นเพื่อนกัน ทำงานในสถาบันเดียวกัน เราจะเรียกกันว่าพี่น้อง” (อภิชาติ เข้มพิลา ครูโรงเรียนผดุงนารี)

2. การให้คำปรึกษาแนะนำ

จากผลการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ พบว่า ผู้นิเทศส่วนใหญ่ให้คำแนะนำในการจัดทำ แผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม และแนะนำวิธีการแก้ปัญหา อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และเป็นแนวทางที่ครูสามารถ ปฏิบัติได้จริง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมกรณีพิเศษที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศให้คำแนะนำในการจัดทำ แผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม “การให้คำแนะนำเกี่ยวกับแผนนี้ จะช่วยเปลี่ยนครูได้เยอะ ผมจะมีการจัดประชุม และทำตัวอย่างออกมาให้ครูได้ศึกษาดู มีเอกสาร ประกอบช่วยครูในการทำแผนการสอน ผมให้คำปรึกษาในแผนทุกแผน Print สิ่งที่เกี่ยวข้อง ออกมาให้ครูเลย ครูทุกคนผมแจกให้คนละชุด... ส่วนมากผมจะสนับสนุนครูในเรื่องสื่อการสอน” (สุรพงษ์ ชมนาวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบรบือ)

“ส่วนมากให้คำแนะนำในการทำแผนและการใช้สื่อกับครู จะแนะนำพร้อม ๆ กันก่อนในที่ประชุม ถ่ายเอกสารให้ แล้วก็อธิบายในแต่ละขั้นตอน... มีสื่อตัวนี้ ถ้าอาจารย์นำไปใช้ แล้วจะใช้ได้ดีกว่าเดิม ลองเอาไปใช้ดู... เราจะให้สื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ ให้เขาได้ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตัว แล้วเขาก็จะรู้สึกดีว่าเราใส่ใจเขา นึกถึงเขาว่าเรามีอะไรก็เอามาให้” (ขวัญชัย ชันสาลี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา โรงเรียนสารคามพิทยาคาร)

“ในการทำแผนเราจะให้เขาดูตัวอย่าง และให้คำแนะนำประกอบไปด้วย และเราต้อง แนะนำให้เหมาะกับสิ่งที่เขาสอนด้วย โดยเฉพาะเรื่องกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเราจะแนะนำ มากกว่าที่จะเจาะจงลงไปว่าต้องทำอย่างนี้” (นภาพร เดชบุรัมย์ ครูโรงเรียนกันทรวิชัย)

“ในส่วนของแผนเราจะพาครูทำแผน ทำตัวอย่างให้ครูดู แล้วให้อิสระในส่วนขององค์ประกอบต่าง ๆ เพราะเนื้อหาแต่ละวิชาแตกต่างกัน วิธีสอนมีหลากหลายให้เขาได้เลือกที่เหมาะสม” (อภิชาติ เข้มพิลา ครูโรงเรียนผดุงนารี)

การให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ปัญหา พฤติกรรมกรณีพิเศษที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ การแนะนำวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และเป็นแนวทางที่ครูสามารถปฏิบัติได้จริง “เราก็จะให้คำแนะนำที่หลากหลายนะ แล้วให้เขาไปคิดว่า เขาจะทำได้ แล้วก็มาคุยกัน ถามกันว่า ทำแล้วเป็นยังไง ดีหรือไม่ดี มีอะไรให้แนะนำ อยากให้ช่วยอะไรมั๊ย... เราก็จะให้คำแนะนำหลายวิธี แบบกว้าง ๆ แล้วให้ครูเขาไปเติมเต็มเอง” (วิบูลย์ สืบศรี รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนบรบือวิทยาคาร)

“เราจะบอกวิธีการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธีให้เขาเลือก ไม่ได้บอกว่า น้องจะต้องเดินซ้าย เดินขวา เราไม่ได้ชี้ผิดชี้ถูก หรือชี้ทางเดียว เราจะบอกวิธีการแก้แบบที่ 1 แบบที่ 2 แบบที่ 3 แล้วให้น้องลองไปพิจารณาและตัดสินใจดูว่า วิธีไหนที่คิดว่าตนเองจะทำได้ ให้เขาได้ตัดสินใจ” (ศิริพร เวียงคำ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนสารคามพิทยาคม)

3. การรับฟังความคิดเห็น

ผลจากการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูด้านการรับฟังความคิดเห็น พบว่า ผู้นิเทศส่วนใหญ่รับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยให้ครูนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด และรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมกรณีพิเศษที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศรับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น “ในการคุยกันเรามีการถามนำ ถามกลับ ใช้ลูกล่อลูกชน ทำให้เขาค่อยตามเพื่อที่จะเปิดใจรับในสิ่งใหม่ที่เราจะให้กับเขา ไม่ใช่ว่าอยู่เฉย ๆ แล้วบอกว่าทำอันนี้นะ แล้วจะได้มันไม่ใช่ ครูเขาจะไม่เอา” (อภิชาติ เข้มพิลา ครูโรงเรียนผดุงนารี)

“ในการพูดคุยสรุปความเข้าใจ ครูเขาจะเล่า ๆ ก่อนนะ ว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ เราจะถามครูว่า “สรุปแล้วมีปัญหายังไงใช้ไหม” ครูจะบอกว่า “ใช่พี่” แล้วเขาก็จะพูด ๆ มา เพื่อให้มั่นใจว่าเราเข้าใจตรงกัน” (นุชติกานต์ อวิรุทธไพบูลย์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนกันทรวิชัย)

“เวลาสรุปจะให้ครูพูดก่อนว่าที่เราคุยกันมันเป็นยังไง ปัญหาอะไร อยากแก้ส่วนไหน แล้วก็ร่วมกันสรุป แต่ถ้าบางประเด็นที่เราเห็นว่าสำคัญแล้วเขาไม่พูดถึงเราก็จะพูดขึ้นมาเอง” (นภาพร เดชบุรัมย์ ครูโรงเรียนกันทรวิชัย)

ในการรับฟังความคิดเห็น ผู้นิเทศส่วนใหญ่ให้ครูนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด และรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง “เราจะแสดงท่าทางว่าตั้งใจฟังเขา และจดประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญเอาไว้ แล้วถามครูว่า ประเด็นตรงนี้ใช้ไหมที่ครูต้องการ” (พัชรบูลย์ ภูมิพันธ์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา โรงเรียนผดุงนารี)

“เราต้องแสดงความสนใจทุกครั้งที่ยัง ตั้งใจฟังเลยว่า เขาจะพูดอะไร เพราะถ้าเราไม่แสดงว่าเราสนใจ เขาก็ไม่มาเล่าให้เราฟัง” (ขวัญชัย ชันสาลี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา โรงเรียนสารคามพิทยาคม)

4. การใช้กิจกรรมนิเทศ

จากการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูด้านการใช้กิจกรรมนิเทศ พบว่า ผู้นิเทศส่วนใหญ่แจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน และมีการตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมการนิเทศด้านการใช้กิจกรรมนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่ใช้ คือ ผู้นิเทศแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน “การแจ้งแหล่งความรู้นี้ใช้เลย เพราะผมจะแจ้งให้ครูทราบแหล่งความรู้ตลอด ในห้องประชุมเนี่ย มันสามารถจะใช้ Internet ได้ เราก็แนะนำให้ครูเข้า Google หรือ YouTube นี้อ่าทำอย่างไรได้บ้าง ผมตัดสินใจซื้อ Projector ไปติดในห้องเรียนทุกห้อง และก็ติด Internet ถึงทุกห้อง แล้วเราก็อบรมเรื่องการเข้า YouTube การสอนทาง YouTube หรือ เกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ก็เอาตัวอย่างข้อสอบขึ้น Projector แล้วก็พาเด็กทำ... ผมจะเปิด Website ของครูบ้านนอก ครูไทยดอทคอม เอาเรื่องต่าง ๆ มาคุยให้ครูฟัง... การพาครูไปศึกษาดูงานเป็นสิ่งที่ดีที่สุด ครูเขาได้เห็นโรงเรียนอื่น ๆ ว่ามีอะไร เขาก็ได้แนวคิดมาปรับใช้ของเขา” (สุรพงษ์ ชมนาวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบรป่า)

“เราจะแจ้งแหล่งความรู้ในระดับท้องถิ่น เพราะไปสะดวก ไม่อันตราย เช่น สอนประวัติศาสตร์ ให้ไปดูบ้านเชียงเหียน ที่ค้นพบไหใบใหญ่ ๆ หรือพิพิธภัณฑ์ในท้องถิ่น” (พัชรบูลย์ ภูมิพันธ์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา โรงเรียนผดุงนารี)

นอกจากนั้น ผู้นิเทศส่วนใหญ่มีการตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน “เราจะดูว่าเขาสอนอะไร เขามีสื่ออะไร สื่ออะไรที่มีแล้วไม่ได้ใช้ เราก็บอกครูว่า เนื้อหาที่สอนมีสื่อ มี VCD อยู่นะ ลองใช้ได้ไหม จะเข้ากับเรื่องที่สอนไหม” (ขวัญชัย ชันสาดี หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้สังคมศึกษา โรงเรียนสารคามพิทยาคม)

“ส่วนใหญ่จะให้คำแนะนำเวลาที่เขาทำเสร็จแล้ว เราก็จะมาดูกัน ตรวจสอบว่าดีมี ยี่พอரியัง” (นุชติกานต์ อวิรุทธไพบุลย์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนกันทรวิชัย)

“ในการทำแผนเราจะให้เขาดูตัวอย่าง และให้คำแนะนำประกอบไปด้วย และเราต้อง แนะนำให้เหมาะกับสิ่งที่เขาสอนด้วย โดยเฉพาะเรื่องกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเราจะแนะนำ มากกว่าที่จะเจาะจงลงไปว่าต้องทำอย่างนี้” (นภาพร เดชบุรัมย์ ครูโรงเรียนกันทรวิชัย)

5. การให้ครูมีส่วนร่วม

จากการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูด้านการให้ครูมีส่วนร่วม พบว่า ผู้นิเทศส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม และสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากความต้องการของครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมการที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม “การที่เขามีส่วนร่วม ส่วนเสนอมันดี เพราะบางอย่างเรามองไม่เป็นปัญหา แต่เขามองเป็นปัญหา เขาเห็นว่าสำคัญ เราก็จะดำเนินการ ช่วยเหลือแนะนำในปัญหาที่เขาต้องการแก้ไข พอครูเขาเสนอปัญหาว่าฉันมีปัญหาอย่างไร แล้วบอกให้ฝ่ายบริหารเขาไปดู เราก็จะเข้าไปช่วยในส่วนนั้น” (ศิริพร เวียงคำ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนสารคามพิทยาคม)

“การให้ครูมีส่วนร่วมช่วยได้มาก ๆ ต้องให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมเสนอหรือบอก ความต้องการว่าอยากทำอะไร อะไรที่ถนัด ในแต่ละระดับจะมีครูสอน 4 คน เราจะเปิดโอกาส ให้ครูที่สอนในแต่ละระดับร่วมกันในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ให้เป็นแนวเดียวกัน เราจะไม่ให้ต่างคนต่างทำ เราจะให้ไปในทิศทางเดียวกันเพราะสอนเหมือนกัน... ครูได้คุยกันเอง ว่าจะทำอะไร แก้ปัญหาอะไร” (พัชรบุลย์ ภูมิพันธ์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา โรงเรียนผดุงนารี)

“เราให้ครুর่วมคิด สะท้อนปัญหา ร่วมทำ ร่วมประเมิน ร่วมรับผิดชอบ มีความสุข มีความภาคภูมิใจด้วยกัน... ในการเลือกวิธีการแก้ปัญหา ผมเสนอแนวทางหลาย ๆ แนวทาง

แต่ขั้นตอนการตัดสินใจ เราเคารพเจ้าของปัญหาให้เขาเลือกเอง” (อภิชาติ เข้มพิลา ครูโรงเรียน ผดุงนารี)

ในการให้ครูมีส่วนร่วม ผู้นิเทศส่วนใหญ่จะสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานทุกขั้นตอนทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจาก ความต้องการของครู “เราจะให้ครูเขามีส่วนร่วมตั้งแต่วิเคราะห์ปัญหาเลย ว่าเขามีปัญหาอะไรบ้าง แล้วปัญหาเขาจะแก้อย่างไร 1 2 3 4 มีอะไรบ้าง แล้วให้เขาพิจารณาเลือกแล้วเอาไปทำดู เราจะร่วมวิเคราะห์ด้วยกันหมด” (ขวัญชัย ชันสลี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา โรงเรียนสารคามพิทยาล)

“เราให้ครูมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นละนะ เริ่มตั้งแต่สะท้อนปัญหา วิเคราะห์ปัญหา คิดหาวิธีในการแก้ปัญหา การวางแผน ถ้าให้เขามีส่วนร่วมนี้ปัญหาจะเกิดน้อย... ในการคุย ถึงปัญหา เราจะคุยกันในทุกเรื่องในกลุ่มสาระ” (จรัส ธรรมวงค์ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนกันทรวิชัย)

“ในการแก้ปัญหา เราจะให้ครูเขามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น คิดวางแผนว่าอยาก จะทำอะไร... ควรเกิดจากการที่เขาคิดด้วย เราคิดด้วย มันเกิดจากการยอมรับของทั้งสองฝ่าย พอเอาไปทำมันง่ายขึ้น” (นุชติกานต์ อวิรุทธไพบูลย์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนกันทรวิชัย)

6. การประเมินผลการสอน

จากการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูด้านการประเมินผลการสอน พบว่า ผู้นิเทศส่วนใหญ่ให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือ การประเมินผลการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง และใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับ พฤติกรรมที่ต้องการประเมิน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมกรณีพิเศษที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือ การประเมินการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง “การกำหนดเกณฑ์และเลือกเครื่องมือเราจะให้ ครูในหมวดเขาทำกันเอง เพราะแต่ละวิชาก็มีธรรมชาติที่ต่างกัน” (ประวิทย์ บึงไสย ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านชัยพรมิตรภาพที่ 67)

“เราจะแจกแบบประเมินผลที่เราจะใช้ไปให้ครูเขาวิพากษ์ ว่าแต่ละข้อนั้น ครูมีความคิดเห็นอย่างไร ให้ครูมีส่วนร่วมในการร่างและเลือกกฎและแบบประเมิน... ต้องให้ ครูเขายอมรับเครื่องมือทุกอันที่เราใช้ประเมิน... บางครั้งเครื่องมือพอใช้แล้วให้ผลที่แตกต่าง มีข้อสงสัยหรือไม่เหมาะสม เราก็จะให้ครูเขาวิพากษ์วิจารณ์ ข้อความไหนจะตัดออก

หรือเพิ่มเติมข้อความใหม่เข้ามา” (ศิริพร เวียงคำ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนสารคามพิทยาคม)

นอกจากนั้น ผู้นิเทศส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน “เราต้องดูว่าเราจะประเมินในเรื่องไหน แล้วก็ใช้เครื่องมือที่เหมาะสม” (วิบูลย์ สืบศรี รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนบรบือวิทยาคาร)

7. การติดตามพัฒนาการของครู

จากการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูด้านการติดตามพัฒนาการของครู พบว่า ผู้นิเทศส่วนใหญ่ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม และติดตามผลการพัฒนาการสอนของครูภายหลังการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศส่วนใหญ่ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม “ถ้าเราให้คำแนะนำเขาไปแล้ว การติดตามเป็นสิ่งสำคัญ เราอาจจะให้ข้อเสนอเพิ่มเติม ให้เอกสาร หรือให้ตัวอย่างจากครูคนอื่นที่เขาทำแล้วสำเร็จไปให้ครูดู เขาก็จะเห็นแนวทางอื่น ๆ ในการจะเอาไปใช้” (ประวิทย์ บึงไผ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชัยพรมิตรภาพที่ 67)

“เรามีการติดตามผลการทำงานที่ครูเขาเอาสิ่งที่แนะนำไปใช้ แต่จะมอบหมายให้รองฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าสาย เขาไปสังเกตการสอน ไปเยี่ยมชั้นเรียนเพิ่มเติม แล้วหัวหน้ากลุ่มสาระก็จะมาบอกเราอีกที” (สุรพงษ์ ชมนาวัง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบรบือ)

“เราให้ครูเขามาเล่าให้ฟังว่า นำไปใช้แล้วเป็นอย่างไร ได้ผลหรือไม่ได้ผล แล้วเราก็ตีตามดูด้วยว่า เขาได้เอาไปใช้ไหม... ถ้าตามดูแล้วพบสิ่งที่ครูเขาทำไปยังไม่ถูกก็ต้องมาคุยกัน ให้คำแนะนำเพิ่มเติม” (ขวัญชัย ชันสลี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา โรงเรียนสารคามพิทยาคม)

นอกจากนั้น พฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ การติดตามผลการพัฒนาการสอนของครูภายหลังการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ “บางทีผมก็ตามไปดูเขาที่ห้องเรียน... เราจะตามที่เด็ก เราจะถามข้อมูลจากเด็ก... พอได้ข้อมูลแล้วผมจะนำไปพูดคุยกับครูเขาตรง ๆ เลย ถามว่าเป็นอย่างไร ขาดอะไร ต้องการ... การนิเทศติดตามผลช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีและได้ผลมากที่สุด” (จำรัส ธรรมาวงศ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนกันทรวิชัย)

“การติดตามนี้ อย่างน้อยอาทิตย์ละ 2-3 ครั้ง โดยส่วนมากครูเขาอยากให้ผมไปนะ อยากให้ไปเยี่ยม... เขารู้ว่าเรามาเพื่อช่วยเขา ไม่ได้มาจับผิด” (วิบูลย์ สืบศรี รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการโรงเรียนบรบือวิทยาคาร)

8. การเสริมแรง

จากการสัมภาษณ์ถึงพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนของครูด้านการเสริมแรง พบว่า ผู้นิเทศส่วนใหญ่ให้เกียรติและยกย่องผลงานและ พัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะ ประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พฤติกรรมกรณีพิเศษที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ การให้เกียรติและยกย่องผลงาน และพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ “เราจะกล่าวคำยกย่องในที่ประชุม และ แจกเกียรติบัตรให้ครูที่มีผลงานดี ให้เขาเห็นว่าทำดีแล้วได้ดี ยกตัวอย่างครูที่ทำงาน แล้วได้ สิ่งที่ดี ๆ ตามมา เพื่อกระตุ้นให้ครูพยายามพัฒนาตนเอง” (ศิริพร เวียงคำ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนสารคามพิทยาคม)

“บางครั้งเราใช้การชื่นชมในที่ประชุมใหญ่เลยนะว่า “ครูคนนี้วันเสาร์อาทิตย์ก็มาสอน ไม่เบิกค่าใช้จ่ายเลย มาทำงานนี้เขาทุ่มเทจริง ๆ ขอชื่นชมคนนี้นะ” แค่นี้แหละ การเลื่อน 2 ชั้นนี้ ยังไม่เท่านี้เลย” (วิบูลย์ สืบศรี รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนบรบือวิทยาคาร)

“เวลาครูเขามีผลงานดี ๆ เราก็จะให้เกียรติบัตรหรือชมเชยเขา และเป็นส่วนใน การพิจารณาความดีความชอบ” (ประวิทย์ บึงไสย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชัยพรมิตรภาพที่ 67)

“ในการยกย่องชมเชย เรามีการคัดเลือกครูดีเด่นในหลาย ๆ เรื่อง.. เราอ้างอิง สิ่งเหล่านี้ให้ทางฝ่ายบริหาร มีการคัดเลือกผลงาน แล้วทางโรงเรียนมีการกรรันตีเขา สนับสนุน ในการส่งเขาไปประกวดผลงานในระดับประเทศหรือระดับต่าง ๆ” (อภิชาติ เข้มพิลา ครูโรงเรียน ผดุงนารี)

นอกจากนั้น ผู้นิเทศส่วนใหญ่แสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบ ผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม “ถ้าอยากให้คุณมั่นใจต้องให้กำลังใจ เสริมแรงว่า ให้ลองทำไปเถอะ เดี่ยวจะช่วยแนะนำ ช่วยทำ เราจะไม่ปล่อยให้เขาเดินคนเดียว เราจะเป็นเพื่อน เราจะร่วมทำไปด้วยกับเขา” (นภาพร เดชบุรัมย์ ครูโรงเรียนกันทรวิชัย)

“เป็นอาจารย์ 3 ต้องทำได้อยู่แล้วแหละ ไม่ยากหรอก แล้วเราก็ทำตัวอย่างให้ครูดู ว่าทำอย่างไร สอนอย่างไรเพิ่มเติมส่วนไหน แล้วเราก็ร่วมทำไปกับครูเขา” (ขวัญชัย ชันสาลี หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา โรงเรียนสารคามพิทยาคม)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู จากแบบสอบถามครูชำนาญการพิเศษ และการสัมภาษณ์ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 จำนวน 249 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู 8 ด้าน ในแต่ละด้านจะพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูเป็นรายข้อ และเรียงลำดับพฤติกรรมจากค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด และจากการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 คน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูที่ผู้นิเทศกระทำมากที่สุดในแต่ละด้าน

ในการเปรียบเทียบเพื่อศึกษาพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในแต่ละด้าน ผู้วิจัยพิจารณาจากพฤติกรรมกรณีพิเศษที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูมากที่สุด 2 อันดับแรก จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของครูชำนาญการพิเศษ และพิจารณาจากพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำมากที่สุด 2 อันดับแรก จากการสัมภาษณ์ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ รายละเอียดของการเปรียบเทียบ ปรากฏดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ตารางแสดงข้อมูลพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนพฤติกรรมของครู จากแบบสอบถามของครูชำนาญการพิเศษ และการสัมภาษณ์ผู้นิเทศ

พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด 2 อันดับแรก	พฤติกรรมการณ์เทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำมากที่สุด 2 อันดับแรก
1. การสร้างความสัมพันธ์	
1) ผู้นิเทศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดหรือความสามารถของตนเอง 2) ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย	1) ผู้นิเทศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดหรือความสามารถของตนเอง 2) ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย
2. การให้คำปรึกษาแนะนำ	
1) ผู้นิเทศให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม 2) ผู้นิเทศให้คำแนะนำครูในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและเทคนิคการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ	1) ผู้นิเทศให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม 2) ผู้นิเทศแนะนำวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และเป็นแนวทางที่ครูสามารถปฏิบัติได้จริง
3. การรับฟังความคิดเห็น	
1) ผู้นิเทศรับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น 2) ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด และรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง	1) ผู้นิเทศรับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น 2) ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด และรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด 2 อันดับแรก	พฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำมากที่สุด 2 อันดับแรก
4. การใช้กิจกรรมนิเทศ	
1) ผู้นิเทศแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ผู้นิเทศมีการตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน	1) ผู้นิเทศแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ผู้นิเทศมีการตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน
5. การให้ครูมีส่วนร่วม	
1) ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม 2) ผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของครู	1) ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม 2) ผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของครู
6. การประเมินผลการสอน	
1) ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินผลการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง 2) ผู้นิเทศเลือกเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมกับครู และครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด/ ผู้นิเทศใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน	1) ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินผลการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง 2) ผู้นิเทศใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน

ตารางที่ 11 (ต่อ)

พฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด 2 อันดับแรก	พฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำมากที่สุด 2 อันดับแรก
7. การติดตามพัฒนาการของครู	
1) ผู้นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม 2) ผู้นิเทศมีการกำหนดเวลาเพื่อพูดคุยหรือให้คำปรึกษากับครูเป็นระยะ ๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้า	1) ผู้นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม 2) ผู้นิเทศติดตามผลการพัฒนาการสอนของครูภายหลังการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
8. การเสริมแรง	
1) ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ 2) ผู้นิเทศแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่า จะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม	1) ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ 2) ผู้นิเทศแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่า จะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

จากตารางที่ 11 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศทั้ง 8 ด้าน มีพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด 2 อันดับแรก และพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำมากที่สุด 2 อันดับแรก ตรงกันทั้ง 2 ข้อ มี 6 ด้าน และตรงกันเพียง 1 ข้อ มี 2 ด้าน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ตรงกัน ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการสร้างความสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด 2 อันดับแรก ซึ่งตรงกับพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ 2 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ผู้นิเทศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดหรือความสามารถของตนเอง และผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเอง เพื่อให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย

2. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด 2 อันดับแรก ซึ่งตรงกับพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ 1 ข้อ คือ ผู้นิเทศให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม

3. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการรับฟังความคิดเห็น พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด 2 อันดับแรก ซึ่งตรงกับพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ 2 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ผู้นิเทศรับฟังและซักถาม เพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น และผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด และรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง

4. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการใช้กิจกรรมนิเทศ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด 2 อันดับแรก ซึ่งตรงกับพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ 2 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ผู้นิเทศแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน และผู้นิเทศมีการตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน

5. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการให้ครูมีส่วนร่วม พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด 2 อันดับแรก ซึ่งตรงกับพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ 2 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม และผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของครู

6. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการประเมินผลการสอน พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด 2 อันดับแรก ซึ่งตรงกับพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ 2 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง และผู้นิเทศใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน

7. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการติดตามพัฒนาการของครู พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด 2 อันดับแรก ซึ่งตรงกับพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ 1 ข้อ คือ ผู้นิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม

8. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการเสริมแรง พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด 2 อันดับแรก ซึ่งตรงกับพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ 2 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และผู้นิเทศแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม



คุรุศาสตร์วิทยาทรรพยากร
จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ประชากรในการวิจัย คือ ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธานี เขต 1 จำนวน 1,641 คน โดยผู้วิจัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 เขต จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมามีจำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 77.33 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพและประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ครูชำนาญการพิเศษส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน 31 ปีขึ้นไป สอนในระดับชั้นประถมศึกษา และเป็นครูที่สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศการสอนจากผู้อำนวยการโรงเรียน และได้รับการนิเทศการสอนภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง โดยครูส่วนใหญ่ นำข้อเสนอแนะหรือผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

ผู้นิเทศครูชำนาญการพิเศษ ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นครูชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการนิเทศมากที่สุด 30 ปี และน้อยที่สุด 9 ปี

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามของครูชำนาญการพิเศษ และการวิเคราะห์เนื้อหา การสัมภาษณ์ผู้นิเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งมีพฤติกรรมการนิเทศการสอน 8 ด้าน คือ การสร้างความสัมพันธ์ การให้คำปรึกษา แนะนำ การรับฟังความคิดเห็น การใช้กิจกรรมนิเทศ การให้ครูมีส่วนร่วม การประเมินผลการสอน การติดตามพัฒนาการของครู และการเสริมแรง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์

พฤติกรรมการนิเทศในด้านการสร้างความสัมพันธ์ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศทุกข้อส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด และเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถของตนเอง รองลงมา คือ ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดคุยอย่างเปิดเผย

2. การให้คำปรึกษาแนะนำ

พฤติกรรมการนิเทศในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศส่วนใหญ่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด และเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม

3. การรับฟังความคิดเห็น

พฤติกรรมการนิเทศในด้านการรับฟังความคิดเห็นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศส่วนใหญ่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด และเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศรับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่า

ครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น รongลงมา คือ ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอบัญหาอย่างละเอียด และรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง

4. การใช้กิจกรรมนิเทศ

พฤติกรรมการนิเทศในด้านการใช้กิจกรรมนิเทศส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศส่วนใหญ่ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด และเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน รongลงมา คือ ผู้นิเทศตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน

5. การให้ครูมีส่วนร่วม

พฤติกรรมการนิเทศในด้านการให้ครูมีส่วนร่วมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศทุกข้อ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด และเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม รongลงมา คือ ผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากความต้องการของครู

6. การประเมินผลการสอน

พฤติกรรมการนิเทศในด้านการประเมินผลการสอนส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมการนิเทศทุกข้อส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด และเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง รongลงมา คือ ผู้นิเทศใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน

7. การติดตามพัฒนาการของครู

พฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการติดตามพัฒนาการของครูส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมกรรมการนิเทศทุกข้อส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอน มากที่สุด และเป็นพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศติดตาม ผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม

8. การเสริมแรง

พฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการเสริมแรงส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พฤติกรรมกรรมการนิเทศ ทุกข้อส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศ ที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนมากที่สุด และเป็น พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและ พัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ รองลงมา คือ ผู้นิเทศแสดงความมั่นใจ และเชื่อมั่นในตัวครูว่า จะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู ทั้ง 8 ด้าน พบว่า พฤติกรรมกรรมการนิเทศทุกด้านส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอน อยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศด้านในการสร้างความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยของระดับ การส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนมากที่สุด คือ รองลงมาคือ ด้านการเสริมแรง และ ด้านการให้ครูมีส่วนร่วม ตามลำดับ โดยพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนมากที่สุดในแต่ละด้าน จะตรงกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศที่ผู้นิเทศ ส่วนใหญ่กระทำมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมกรรมการนิเทศที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู มีข้อควรอภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูมากที่สุด ใน 8 ด้าน แสดงให้เห็นว่า ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูนั้น ผู้นิเทศต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น ดังที่ ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศมีความเห็นตรงกันว่า การแสดงความเป็นกันเองทำให้ครู เกิดความสบายใจ ใจกว้างใจ และพร้อมที่จะพูดคุยถึงปัญหาอย่างเปิดเผย การให้ครูมีอิสระ ในการแสดงความคิดหรือความสามารถของตนเอง เป็นพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลให้ครู มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้นิเทศควรวางตัวเป็นกันเอง ใช้หลักกัลยาณมิตรในการทำให้ครูยอมรับและเกิดเจตคติที่ดีว่า ผู้นิเทศเป็นเพื่อนที่เข้ามาให้ คำแนะนำและช่วยเหลือครู ซึ่งผู้นิเทศควรตระหนักว่าครูเป็นผู้ที่สัมผัสกับปัญหาและสถานการณ์ ที่กำลังประสบอยู่ ดังนั้น ผู้นิเทศควรให้ครูมีอิสระในแสดงความคิดเห็นหรือความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่ ดังที่ ชนาลัย เลิศประพฤติ (2548) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการ นิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาว่า ควรมีการนิเทศแบบเป็นกันเอง เป็นกัลยาณมิตร ผู้นิเทศเป็นผู้คอยชี้แนะที่ไม่ใช่การจับผิด ควรมีการสร้างที่มงานที่รู้จักกัน เปิดโอกาสให้ได้ช่วยกัน คิด จัดทำงานที่มีความสามารถในหลายด้าน ใช้ความประนีประนอมในการลดความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับ ผุสดี ภูอินทร์ (2536) ที่ได้เสนอเทคนิคการนิเทศรายบุคคลว่า ผู้นิเทศต้องสร้าง ความเป็นกันเอง ความใจกว้าง มีการสนทนาและการใช้คำถาม เพื่อให้ครูยอมรับข้อเสนอแนะ ของผู้นิเทศ ตลอดจนดึงความสามารถในตัวครูมาใช้ให้เต็มที่ นอกจากนี้ ณรงค์ เย็นเพชร (2548) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่า การนิเทศที่มีแรงจูงใจต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน คือ การให้ผู้นิเทศมี ปฏิสัมพันธ์อันดี มีความเป็นกัลยาณมิตรนิเทศกับผู้รับการนิเทศ

จากความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ขั้นต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้นิเทศควรพัฒนา ตนเองให้มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ ดังที่ วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2552) และ Wiles และ Lovell (1975) ได้กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์เป็นทักษะสำคัญของผู้นิเทศ นอกจากนั้น ผู้วิจัย มีความเห็นว่า ผู้นิเทศควรกำหนดให้การสร้างความสัมพันธ์เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการ ในการนิเทศ เพราะการที่ผู้นิเทศและครูเปิดใจยอมรับซึ่งกันและกันแล้ว กระบวนการในขั้นต่อไป จะสามารถดำเนินการไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

2. การให้คำปรึกษาแนะนำ

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ดังที่ ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศมีความเห็นตรงกันว่า การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม พร้อมทั้งแนะนำวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และเป็นแนวทางที่ครูสามารถปฏิบัติได้จริงเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนสอน และการจัดกิจกรรมเป็นส่วนสำคัญที่ผู้นิเทศและครูควรได้มาปรึกษาหารือและพูดคุยกันว่าจะวางแผนการสอนอย่างไร มีขั้นตอนใดบ้างในแต่ละขั้นตอนจะใช้กิจกรรมใด จึงจะเหมาะสมกับเนื้อหาที่สอนและลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน การที่ผู้นิเทศและครูได้มีการปรึกษาหารือกัน จะทำให้มีความเข้าใจตรงกัน และเป็นการนิเทศขั้นต้นเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ เพราะการจัดทำแผนการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ถ้าครูมีแผนการสอนที่ดีย่อมส่งผลให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนด้วย

3. การรับฟังความคิดเห็น

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการรับฟังความคิดเห็นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศควรเป็นผู้รับฟังที่ดี มีความตั้งใจฟัง สนใจในเรื่องที่ครูพูดจับประเด็นที่สำคัญ และมีการซักถามพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ครูต้องการอธิบาย และทำให้ครูมองเห็นปัญหา พร้อมทั้งยอมรับที่จะแก้ไขปัญหาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ดังที่ ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศมีความเห็นตรงกันว่า การให้ครูนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด และรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง โดยผู้นิเทศฟังครูอธิบายปัญหา และซักถามพูดคุยเมื่อครูเล่าปัญหาจบ เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าคุณนิเทศควรตั้งใจฟัง และแสดงความสนใจในเรื่องที่ครูพูดเพื่อทำให้ครูรู้สึกว่าคุณนิเทศให้ความสำคัญกับสิ่งที่ตนเองนำมาอธิบายหรือเล่าให้ฟัง ทำให้ครูกล้าพูดเกี่ยวกับปัญหาหรือความต้องการของตนเอง โดยผู้นิเทศควรเปิดโอกาสให้ครู

ได้อธิบายหรือเล่าเรื่องราวอย่างละเอียด หากมีข้อสงสัยควรซักถามภายหลังที่ครูพูดจบ หรือในช่วงเวลาที่เหมาะสม ไม่ขัดจังหวะระหว่างที่ครูพูด สอดคล้องกับ ผุสดี กุฎอินทร์ (2536) ที่กล่าวว่าผู้นิเทศและครูได้พบปะสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยผู้นิเทศจะต้องเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาและทำให้ครูเกิดความไว้วางใจได้ และวัชรภา เล่าเรียนดี (2552) ได้กล่าวว่า การที่ผู้นิเทศมีการตอบสนองและการรับรู้ต่อการพูดหรือการสื่อความจากครู ทำให้ครูได้ตระหนักรู้ถึงการพูด การกระทำ ความรู้สึกของตนเอง การตอบสนองที่ดีนั้นจะช่วยให้ครูได้สำรวจตนเองและรู้จักตนเองมากขึ้น ซึ่งการที่ครูได้สำรวจและรู้จักตนเอง จะทำให้ครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไข การตอบสนองและการรับรู้ของผู้นิเทศจะช่วยให้ครูแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกออกมาชัดเจน และยังเป็นการวิเคราะห์ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเองด้วย

4. การใช้กิจกรรมนิเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการใช้กิจกรรมนิเทศ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศควรใช้กิจกรรมนิเทศ โดยการจัดอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา และแจ้งให้ครูทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการศึกษาในปัจจุบันมีการพัฒนาหลักการ แนวคิด และวิธีการสอนใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ครูจึงควรได้รับความรู้จากกิจกรรมนิเทศต่าง ๆ เพื่อเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการสอนของตนเองให้มีพัฒนาการเช่นเดียวกัน ดังที่ ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศมีความเห็นตรงกันว่า การแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้นิเทศควรแจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่ครูสอน เพราะแหล่งความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นผู้ช่วยที่ดีของครูในการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจ และทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ในปัจจุบันวิทยาการทางการศึกษาได้ก้าวไปไกลในหลายด้าน ทั้งด้านวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา และนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้นิเทศควรแจ้งให้ครูทราบถึงแหล่งความรู้เหล่านี้เพื่อให้ครูนำไปใช้ประโยชน์ในการสอน สอดคล้องกับที่ยาวพา เดชะคุปต์ (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นิเทศการสอนว่า ผู้นิเทศต้องทำหน้าที่

เป็นวิทยากรที่ดีของครูในทุกโอกาส ให้คำแนะนำ ชี้แนะแหล่งวิชาการให้แก่ครู นอกจากนั้น ผลการวิจัยพบว่า ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนไปในทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การตรวจแผนการสอนเป็นขั้นตอนสำคัญของการเยี่ยมชั้นเรียนหรือการสังเกตการสอน เพราะจะทำให้ผู้นิเทศทราบถึงเนื้อหาที่ครูจะสอนว่าเป็น เนื้อหาเรื่องใด ครูใช้วิธีการสอนหรือกิจกรรมใด เอกสารประกอบการสอน และสื่อการเรียนการสอน เป็นอย่างไร การที่ผู้นิเทศและครูได้มีโอกาสพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่าง ที่ตรวจแผนการสอน จะทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการสอน และผู้นิเทศสามารถ ให้คำแนะนำเพิ่มเติมในบางประเด็น ซึ่งทำให้ครูสามารถปรับปรุงแผนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ก่อนที่จะนำไปแผนการสอนใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจริง เช่นเดียวกับที่ หน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร (2540 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2552 : 90-97) ได้กล่าวถึง การเตรียมแผนการสอนว่า ผู้นิเทศและครูควรพิจารณาแผนการสอนร่วมกัน

5. การให้ครูมีส่วนร่วม

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการให้ครูมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และการปฏิบัติการทุกขั้นตอน การให้ครูมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้ครูยอมรับการนิเทศว่าเกิดขึ้นจากความต้องการของตนเอง ซึ่งส่งผลให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนได้ง่ายขึ้น เพราะธรรมชาติของมนุษย์ชอบที่จะคิดและตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ชอบการถูกบังคับหรือการสั่งให้ทำตามที่ผู้อื่นกำหนดให้ ดังที่ ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม พร้อมทั้ง สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของครู เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์ปัญหา และร่วมพิจารณาหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมนั้น เป็นขั้นตอนที่สำคัญ ในการวางแผน และกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา การให้ครูได้ร่วมคิดจะทำให้ได้วิธีการ แก้ปัญหาที่เหมาะสม เพราะครูเป็นผู้รู้ปัญหาของตนเองดีที่สุด ถ้าครูได้ร่วมคิด ร่วมเลือก ครูจะมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะดำเนินการแก้ปัญหาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน เช่นเดียวกับที่ Fulmer และ Flanklin (1982) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงว่า การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ง่ายขึ้น โดยธรรมชาติของมนุษย์จะไม่ชอบการถูกบังคับ ถ้าได้รับการบีบบังคับมนุษย์จะมีปฏิกิริยาต่อต้านทันที ผู้นิเทศควรให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดจากความต้องการ และความคิดของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ กมลวรรณ ตั้งเจริญบำรุงสุข (2545) ได้ให้แนวคิดว่า การนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศการสอนและครูผู้สอน

6. การประเมินผลการสอน

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการประเมินผลการสอน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศต้องมีการประเมินผลการสอนเพื่อให้ครูทราบถึงผลการสอนของตนเองว่าพฤติกรรมการสอนใดที่ควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนใดที่ควรปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังที่ ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศส่วนใหญ่ มีความเห็นตรงกันว่า ผู้นิเทศให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเอง และใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน เป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การประเมินผลการสอน เป็นเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความวิตกกังวล และรู้สึกกดดันว่าเป็นการตัดสินการสอนของตนเองว่า ดีหรือไม่ดี ผู้นิเทศและครูควรมีการพูดคุย สร้างข้อตกลงร่วมกันในการประเมินผลการสอน ซึ่งทำให้ครูเกิดความเข้าใจถึงขั้นตอนและวัตถุประสงค์ที่ต้องการประเมินพร้อมกันนั้น การที่ผู้นิเทศให้ครูได้เป็นผู้เลือกเครื่องมือหรือวิธีการในการประเมินผลการสอนด้วยตนเอง จะทำให้ครูลดความกังวลใจเกี่ยวกับผลการประเมินและยอมรับในผลที่ได้จากเกณฑ์และเครื่องมือที่ตนเองเลือก

7. การติดตามพัฒนาการของครู

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการติดตามพัฒนาการของครูส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศควรมีการติดตามการนำผลการนิเทศไปใช้ในการปรับปรุงการสอน ครูว่าครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามที่ผู้นิเทศแนะนำหรือไม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด ควรให้ความช่วยเหลือในด้านใดเพิ่มเติมบ้าง ดังที่ ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศมีความเห็นตรงกันว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม เป็นพฤติกรรมที่ส่งผล

ให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การติดตามพัฒนาการของครูเป็นพฤติกรรมกานิเทศที่ผู้นิเทศแสดงถึงความสนใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับพัฒนาการของครู ทำให้ครูรับรู้ถึงความตั้งใจจริงของผู้นิเทศว่าต้องการให้ครูมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างแท้จริง และในกรณีที่พบปัญหา ก็สามารถดำเนินการแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ และส่งผลให้การพัฒนาในขั้นต่อไปสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและไม่ประสบปัญหาสะสม นอกจากนี้ พฤติกรรมกานิเทศที่ผู้นิเทศส่วนใหญ่กระทำ คือ การติดตามผลการพัฒนาการสอนของครูภายหลังการกานิเทศการสอนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การติดตามผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะช่วยให้ครูมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น เพราะครูจะรู้สึกว่าคุณนิเทศเป็นผู้คอยสนับสนุน กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา ทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้นดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และคงไว้ซึ่งพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ ดังนั้น การติดตามพัฒนาการของครูจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศที่ควรกระทำเพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2536) และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536) ได้กำหนดให้การติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศ

8. การเสริมแรง

จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกานิเทศของผู้นิเทศในด้านการเสริมแรงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศต้องทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน การพัฒนาการสอน หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งการเสริมแรงโดยการให้เกียรติและยกย่องผลงาน เป็นการเสริมแรงที่สามารถปฏิบัติได้ง่าย และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ปฏิบัติอยู่แล้ว เช่น การมอบเกียรติบัตร การกล่าวยกย่องชมเชยครูในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อให้ครูเกิดความภูมิใจ รู้สึกว่าผลงานของตนเองเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่อง ดังที่ ครูชำนาญการพิเศษและผู้นิเทศส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า การให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู จะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และการแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ครูมีความตั้งใจ ความทุ่มเท และความพยายามในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอน การพัฒนาตนเอง หรือการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพนั้น ครูเหล่านี้ถ้าได้รับ

การให้เกียรติ ยกย่องชมเชย และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชนแล้ว ครูจะเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สร้างผลงาน หรือพัฒนาตนเองต่อไป ดังที่ Donaldson (1980) ได้เสนอแนะวิธีดำเนินงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู โดยการให้รางวัลทันทีเมื่อครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ รางวัลที่ให้อาจจะเป็นคำพูดหรือการกระทำ ซึ่งการยกย่องชมเชยด้วยคำพูดถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากสำหรับครู และมีคุณค่ามากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ การได้รับรางวัลจะทำให้ครูเห็นคุณค่าของพฤติกรรมใหม่ และจะรักษาสภาพของพฤติกรรมใหม่ให้คงอยู่ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้นิเทศหรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู
2. ผู้นิเทศควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูเป็นขั้นตอนแรกของการนิเทศ โดยการแสดงความเป็นกันเอง และเปิดโอกาสให้ครูได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งช่วยให้ครูยอมรับในตัวผู้นิเทศ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และนำผลการนิเทศไปใช้
3. ผู้นิเทศควรให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน จะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความต้องการและความคิดของครู และเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน
4. ผู้นิเทศควรเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี โดยให้คำปรึกษาแนะนำครูในการจัดทำแผนการสอน และการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของครู และซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นความสำคัญปัญหา และยอมรับการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น
5. ผู้นิเทศควรมีการเสริมแรงด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างขวัญกำลังใจ ภูมิใจ กล่าวยกย่องชมเชย และให้เกียรติครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ และมีแรงกระตุ้นที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน นอกจากนั้น ผู้นิเทศควรแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จ

ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ครูเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนได้ตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ เนื่องจากเป็นพฤติกรรมกรณีพิเศษที่มีค่าเฉลี่ยของระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนมากที่สุด
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้อำนวยการโรงเรียน เนื่องจากเป็นผู้นิเทศที่ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นบุคคลกรที่ทำหน้าที่นิเทศแล้วมีพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูไปในทางที่ดี
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูที่บรรจุใหม่ เนื่องจากงานวิจัยนี้ศึกษาข้อมูลจากครูชำนาญการพิเศษ ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลวรรณ ตั้งเจริญบำรุงสุข. (2545). การศึกษาความต้องการในการนิเทศการฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาฝึกสอน สถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร
ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กอบแก้ว ภูมเวศ. (2543). การศึกษาการจัดการนิเทศการสอนในโรงเรียนเครือมูลนิธิ
เซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
นิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติมา ปรีดีดีลก. 2532. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร:
อักษรวิพัฒน์.
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2552). การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน Management In-School
Supervision: เอกสารคำสอน วิชา 2748617. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชานิเทศ
การศึกษาคณะครุศาสตร์ การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรรัตน์ สุดรุ่ง. (2552). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตที่เกี่ยวข้องกับ
การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สาขาวิชานิเทศการศึกษาคณะครุศาสตร์
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาลัย เลิศประพฤติ. (2548). พฤติกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2553). การนิเทศการศึกษา. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.]
- ชารี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศิลปบรรณาคาร.

- ณรงค์ เย็นเพชร. (2548). **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้** ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2528). **การนิเทศแบบคลินิก**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2534). **เทคนิคการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2535). **เทคนิคการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรมล วิบูลมมงคล. (2551). **พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประทุม ศรีวะโร. (2548). **การศึกษาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาลูกเสือ ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2536). **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ผุสดี ภูอินทร์. (2536). **ประมวลสาระชุดวิชาการนิเทศการสอนในระดับประถมศึกษาหน่วยที่ 4-7**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- ภิญโญ สุทธิพิทักษ์. (2552). **พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- วรรณิ์ แกมเกต. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: อาร์ทกราฟิค.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2552). **นิเทศการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม: ภาคหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์. (2551). **ชุดการเรียนรู้ การนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. นครราชสีมา: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1.
- ศึกษานิเทศกร, กระทรวง. (2543). **แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียน ปฏิรูปการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). **การนิเทศการศึกษา: หลักการทฤษฎี และการปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- สมพงษ์ สิงหะพล. (2530). **หลักการนิเทศการสอน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครราชสีมา: สำนักส่งเสริม วิชาการแผนกเอกสารตำราวิทยาลัยครูนครราชสีมา.
- สมรักษ์ กิจเดช. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิทธิพงษ์ เกรอด. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์นิเทศของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2536). **ประมวลสาระชุดวิชาการนิเทศการสอนในระดับ ประถมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุदारัตน์ จิรสุขศิริ. (2544). การศึกษากระบวนการนิเทศการสอนของหัวหน้าวิชาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรวินท์ ชำระ. (2547). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Acheson, K. A., and Gall, M. D. (1997). *Techniques in the Clinical Supervision of Teachers Preservice and Inservice Applications*. 4th ed. New York: Longman.

Donaldson, L. (1980). *Behavioral Supervision: Practical Ways to Change Unsatisfactory Behavior and Increase Productivity*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.

Fulmer, R. M. and Franklin, S. G. (1982). *Principles of Professional Management*. 2nd ed. New York: Macmillan.

Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.

Glickman, C. D. (1981). *Development Supervision: Alternative Practice for Helping Teachers Improve Instruction*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., and Ross-Gordon, J. M. (2009). *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*. 2nd ed. Boston: Pearson Education.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., and Ross-Gordon, J. M. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach*. 8th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Harris, B. M. (1975). **Supervisory Behavior in Education**. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Harris, B. M. (1985). **Supervisory Behavior in Education**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Oliva, P. F., and Pawlas, G. E. (2001). **Supervision for Today's Schools**. 6th ed. New York: Johnson Wiley & Sons.

Sullivan, S. and Glanz, J. (2009). **Supervision that Improves Teaching and Learning: Strategies and Techniques**. 3rd ed. Thousand Oaks, California: Corwin.

Wiles, K. and Lovell, J. T. (1975). **Supervision for Better Schools**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด ประธานสาขาวิชานิเทศการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ อาจารย์พิเศษสาขาวิชานิเทศการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร.อัฉรา นิยมภา ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนราชวินิต ประถมศึกษา
4. อาจารย์ ลัดดา มานิตย์ ครูชำนาญการพิเศษ
หัวหน้างานนิเทศภายในและพัฒนาหลักสูตร
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร.82681-2 ต่อ 612

ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-1417

วันที่ 9 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เฌรยอด

ด้วย นางสาวพรรณทรี โชคไพศาล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ศึกษา และพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู” โดยมี อาจารย์ ดร.จูไรรัตน์ สุครุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-1418

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

9 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณตรี โชคไพศาล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ศึกษา และพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู” โดยมี อาจารย์ ดร.จ.วไลรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคณาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-1420

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

9 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อังฉรา นิยมภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพรพรรณธิ์ โชคไพศาล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษ และพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาวิทยุสื่อสาร การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู” โดยมี อาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุครุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6(2771)/54-1421

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

9 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ลัดดา มานิตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณทรี โชคไพศาล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ศึกษา และพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู” โดยมี อาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุครุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-82 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6 (2771)/54-1416

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

9 มีนาคม 2554

เรื่อง ขอบความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณทรี โชคไพศาล นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “พฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู” โดยมี อาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุครุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถามกับครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปีพุทธศักราช 2552 ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2681-2 ต่อ 612



ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ คือ ครูที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเป็นครูชำนาญการพิเศษ ในปี พุทธศักราช 2552 ซึ่งเป็นครูที่มีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยรับการนิเทศจากผู้นิเทศ ทำให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ดังนั้น ในฐานะที่ท่านเป็นครูชำนาญการพิเศษจึงเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมต่อการให้ข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิจัย

3. แบบสอบถามมี จำนวน 10 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณ

(1) การสร้างความสัมพันธ์	จำนวน	7	ข้อ
(2) การให้คำปรึกษาแนะนำ	จำนวน	14	ข้อ
(3) การรับฟังความคิดเห็น	จำนวน	6	ข้อ
(4) การใช้กิจกรรมนิเทศ	จำนวน	8	ข้อ
(5) การให้ครูมีส่วนร่วม	จำนวน	6	ข้อ
(6) การประเมินผลการสอน	จำนวน	7	ข้อ
(7) การติดตามพัฒนาการของคุณ	จำนวน	5	ข้อ
(8) การเสริมแรง	จำนวน	7	ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลผู้นิเทศที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการสอน จำนวน 3 ข้อ

4. การตอบแบบสอบถามแต่ละข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการรับรู้หรือระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน และเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามคืนด้วยของผู้วิจัยได้แนบมาตามที่อยู่ดังปรากฏ ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2554 และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

นางสาวพรรณทรี ไชคไพศาล

14 มีนาคม 2554

แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสถานภาพและประสบการณ์ของท่าน

	ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
1. ประสบการณ์ในการสอน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10 ปี <input type="checkbox"/> 11-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป	() 1
2. ระดับชั้นที่สอน <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา	() 2
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน <input type="checkbox"/> ภาษาไทย <input type="checkbox"/> คณิตศาสตร์ <input type="checkbox"/> วิทยาศาสตร์ <input type="checkbox"/> สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <input type="checkbox"/> สุขศึกษาและพลศึกษา <input type="checkbox"/> ศิลปะ <input type="checkbox"/> การงานอาชีพและเทคโนโลยี <input type="checkbox"/> ภาษาต่างประเทศ <input type="checkbox"/> สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้	() 3

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้นิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของท่าน

โปรดพิจารณาพฤติกรรมกรณีพิเศษในแต่ละด้านว่าส่งผลให้ท่านมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับใด โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของท่าน

ตัวเลขในช่องระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านขวามือของแบบสอบถามหมายถึง ระดับการส่งผลของพฤติกรรมกรณีพิเศษในด้านต่าง ๆ ของผู้นิเทศที่ทำให้ท่านมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง พฤติกรรมกรณีพิเศษส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอนของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง พฤติกรรมกรณีพิเศษส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอนของท่านอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมกรณีพิเศษส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอนของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมกรณีพิเศษส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอนของท่านอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมกรณีพิเศษส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสอนของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	การสร้างความสัมพันธ์ ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเองเพื่อทำให้ท่านเกิด ความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดคุยอย่างเปิดเผย						() 13
2	ผู้นิเทศสร้างบรรยากาศให้ท่านรู้สึกผ่อนคลายมีอิสระ ในการพูดหรือเล่าประสบการณ์ของตนเอง						() 14
3	ผู้นิเทศให้โอกาสในการสนทนาพูดคุยกับท่าน อย่างสม่ำเสมอในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน						() 15
4	ผู้นิเทศให้ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดหรือ ความสามารถของตนเอง						() 16
5	ผู้นิเทศแสดงความเห็นใจ เข้าใจ และเห็นความสำคัญ ของปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ท่านกำลังเผชิญอยู่						() 17
6	ผู้นิเทศและท่านร่วมกันพูดคุยเกี่ยวกับปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่ต้องแก้ไข เพื่อทำความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน						() 18
7	ผู้นิเทศสร้างแนวทางในการปฏิบัติหรือทำข้อตกลง ในการทำงานร่วมกันกับท่าน						() 19
8	การให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้นิเทศให้คำแนะนำในการจัดทำแผนการสอนและ การจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม						() 20
9	ผู้นิเทศให้คำแนะนำท่านในการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และเทคนิคการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ						() 21
10	ผู้นิเทศบอกปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามพูดให้ท่าน ยอมรับและเห็นความจำเป็นที่ต้องปรับปรุง						() 22
11	ผู้นิเทศแนะนำวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และเป็น แนวทางที่ท่านสามารถปฏิบัติได้จริง						() 23

ข้อที่	พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ	ระดับการส่งผลการเปลี่ยนแปลง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12	ผู้นิเทศเป็นผู้ชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติให้แก่ท่านว่า จะต้องทำอย่างไร และแนะนำวิธีการแก้ไข						() 24
13	ผู้นิเทศแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาหลาย ๆ วิธี ให้กับท่าน เพื่อให้ท่านเลือกใช้อย่างเหมาะสม						() 25
14	ผู้นิเทศและท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ พิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติร่วมกัน						() 26
15	ผู้นิเทศไม่มีการแนะนำ โดยให้ท่านตัดสินใจด้วย ตนเอง แต่จะเป็นผู้สนับสนุนและให้ข้อมูลเพิ่มเติม ในกรณีที่ท่านต้องการความช่วยเหลือ						() 27
16	ผู้นิเทศคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กับท่านตลอดทุกขั้นตอน ในการแก้ปัญหา						() 28
17	ผู้นิเทศมีการแนะนำสิ่งที่ท่านควรปฏิบัติว่า ต้องทำอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ						() 29
18	ผู้นิเทศมีการปรึกษารื้อกับท่านเป็นระยะ ๆ ตลอดทุกขั้นตอนในการนิเทศการสอน						() 30
19	ผู้นิเทศให้ท่านคิดหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และ ช่วยกระตุ้นให้ท่านคิดหาทางเลือกที่หลากหลาย						() 31
20	ผู้นิเทศขอให้ท่านพิจารณาว่าการปฏิบัติตาม ทางเลือกต่าง ๆ นั้นจะมีผลอย่างไร และทางเลือกใด จะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด						() 32
21	ผู้นิเทศมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม การสอนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและ พฤติกรรมการสอนของท่านที่ควรปรับปรุงแก้ไข						() 33

ข้อที่	พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ	ระดับการส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
22	การรับฟังความคิดเห็น ผู้นิเทศให้ท่านนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด และรับฟัง ปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง						() 34
23	ผู้นิเทศฟังท่านอธิบายปัญหา และไม่มีการซักถาม						() 35
24	ผู้นิเทศฟังท่านอธิบายปัญหา และซักถามพูดคุย เมื่อท่านเล่าปัญหาจบ						() 36
25	ผู้นิเทศฟังท่านอธิบายปัญหา พร้อมซักถามพูดคุย ระหว่างการสนทนาเมื่อไม่เข้าใจหรือต้องการทราบ รายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละประเด็น						() 37
26	ผู้นิเทศรับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่า ท่านมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือ พัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น						() 38
27	หลังจากการฟัง ผู้นิเทศให้ท่านเป็นผู้พูดสรุป ใจความสำคัญ โดยผู้นิเทศพยายามจับประเด็นและ ทบทวนความเข้าใจของตนเองในเรื่องที่ท่านพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกัน						() 39
28	การใช้กิจกรรมนิเทศ ผู้นิเทศมีการจัดอบรม สัมมนา หรือประชุม เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรม ทางการศึกษา						() 40
29	ผู้นิเทศมีการสาธิตวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ท่านสนใจและ ต้องการเห็นรูปแบบวิธีดำเนินการที่ชัดเจน						() 41
30	ผู้นิเทศมีการมอบหรือแนะนำตำรา เอกสาร คู่มือครู หรือใบความรู้ที่ช่วยส่งเสริมการสอนของท่าน						() 42

ข้อที่	พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
31	ผู้นิเทศแจ้งท่านให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน						() 43
32	ผู้นิเทศและท่านร่วมกันวางแผนในการสังเกตการสอนและเข้าสังเกตการสอนตามที่กำหนด						() 44
33	ผู้นิเทศมีการตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน						() 45
34	ผู้นิเทศมีการสังเกตการสอนหลายครั้งเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของท่าน						() 46
35	ผู้นิเทศนำท่านไปเยี่ยมชมชั้นเรียนของครูคนอื่น ๆ เพื่อให้ท่านได้เห็นรูปแบบการสอนที่แตกต่างกัน						() 47
36	การให้ครูมีส่วนร่วม ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม						() 48
37	ผู้นิเทศให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศการสอน						() 49
38	ผู้นิเทศสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ท่านเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของท่าน						() 50
39	ผู้นิเทศและท่านสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนร่วมกัน						() 51
40	ผู้นิเทศให้ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับการนิเทศการสอน						() 52
41	ผู้นิเทศให้ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาพฤติกรรมการสอนว่า พฤติกรรมการสอนใดที่ควรคงไว้และพฤติกรรมการสอนใดที่ควรพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น						() 53

ข้อที่	พฤติกรรมภาวณเทศของผู้นเทศ	ระดับการส่งผลต่อ การเปลี่ยนแปลง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
42	การประเมินผลการสอน ผู้นเทศเลือกเกณฑ์การประเมินที่เหมะสมกับท่าน และท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด						() 54
43	ผู้นเทศและท่านมีการกำหนดแนวทางการประเมิน เกี่ยวกับเป้าหมาย ระยะเวลา และเครื่องมือร่วมกัน						() 55
44	ผู้นเทศเป็นผู้เสนอเกณฑ์การประเมินหรือข้อตกลง ของการปฏิบัติ แล้วให้ท่านตัดสินใจเลือกแนวทางหรือ ข้อกำหนดที่เหมะสมกับตนเอง						() 56
45	ผู้นเทศและท่านร่วมกันพิจารณาเลือกแนวทางหรือ ข้อตกลงของการปฏิบัติที่เหมะสมและเป็นที่ยอมรับ ของทั้งสองฝ่าย						() 57
46	ผู้นเทศให้ท่านเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินผล การสอนที่เหมะสมด้วยตนเอง						() 58
47	ผู้นเทศใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมะสมกับ พฤติกรรมที่ต้องการประเมิน						() 59
48	ผู้นเทศให้ข้อมูลบ่อนกลับหลังจากการประเมินผล การสอนทุกครั้ง						() 60
49	การติดตามพัฒนาการของครู ผู้นเทศติดตามผลการพัฒนาการสอนของท่าน ภายหลังการนเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ						() 61
50	ผู้นเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของท่านที่ได้นำ วิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม						() 62
51	ผู้นเทศกำหนดให้มีการสังเกตการสอนหรือ เยี่ยมชั้นเรียนเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้ท่านปรับปรุง การสอนอย่างต่อเนื่อง						() 63

ข้อที่	พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศ	ระดับการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
52	ผู้นิเทศมีการกำหนดเวลาเพื่อพูดคุยหรือให้คำปรึกษากับท่านเป็นระยะ ๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้า						() 64
53	ผู้นิเทศกำหนดตารางเวลาให้กับท่านเพื่อการปรึกษาและขอแนะนำ						() 65
54	การเสริมแรง ผู้นิเทศพูดคุยใจให้ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามคำแนะนำของผู้นิเทศ						() 66
55	ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของท่าน ซึ่งทำให้ท่านเกิดความภาคภูมิใจ						() 67
56	ผู้นิเทศแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวท่านว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม						() 68
57	ผู้นิเทศพูดกระตุ้นให้ท่านมีความพยายามต่อไปเมื่อท่านเกิดความรู้สึกท้อแท้จากการประสบปัญหาหรือมีข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน						() 69
58	ผู้นิเทศคอยกระตุ้นให้ท่านเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าท่านเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น						() 70
59	ผู้นิเทศกล่าวชมเชยหรือยกย่องท่านต่อหน้าบุคคลอื่นหรือผู้บังคับบัญชา						() 71
60	ผู้นิเทศพูดให้ท่านมีความภาคภูมิใจและมีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปจนบรรลุตามเป้าหมาย						() 72

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นิเทศที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการสอน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับผู้นิเทศการสอนที่ดำเนินการนิเทศการสอนให้กับท่านแล้ว มีพฤติกรรมนิเทศที่ส่งผลให้ท่านมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีมากที่สุด มา 1 ท่าน

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้นิเทศการสอน

1. ชื่อ - นามสกุล

2. ตำแหน่ง

3. สถานที่ทำงาน

ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ความร่วมมือและแสดงความคิดเห็น ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัยครั้งนี้

แบบสัมภาษณ์
เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้นิเทศที่ครูชำนาญการพิเศษเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อให้เป็นผู้นิเทศที่ดำเนินการนิเทศการสอนให้กับครูแล้วมีพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดี

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ เวลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ - สกุล.....
2. ตำแหน่ง
3. สถานที่ทำงาน
4. ตำแหน่งทางวิชาการ (วิทยฐานะ)
5. ประสบการณ์ในการนิเทศ ปี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การให้คำปรึกษาแนะนำ

ท่านให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในเรื่องใดมากที่สุด

- การจัดทำแผนการสอนและการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม
- การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและเทคนิคการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสม
- บอกปัญหาที่เกิดขึ้นและพยายามพูดให้ครูยอมรับและเห็นความจำเป็นที่ต้องปรับปรุง
- แนะนำวิธีการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู และเป็นแนวทางที่ครูสามารถปฏิบัติได้จริง
- ชี้แจงขั้นตอนปฏิบัติให้แก่วรรณว่าจะต้องทำอย่างไร และแนะนำวิธีการแก้ไข
- แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาหลาย ๆ วิธีให้กับครู เพื่อให้ครูเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม
- ท่านและครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติร่วมกัน
- ให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง โดยเป็นผู้สนับสนุนและให้ข้อมูลเพิ่มเติม ในกรณีที่ครูต้องการความช่วยเหลือ
- ให้คำแนะนำ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กับครูตลอดทุกขั้นตอนในการแก้ปัญหา
- แนะนำสิ่งที่คุณควรปฏิบัติว่าต้องทำอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จ
- ปรึกษาหารือกับครูเป็นระยะ ๆ ตลอดทุกขั้นตอนในการนิเทศการสอน
- ให้ครูคิดหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และช่วยกระตุ้นให้ครูคิดหาทางเลือกที่หลากหลาย
- ให้ครูพิจารณาว่าการปฏิบัติตามทางเลือกต่าง ๆ นั้นจะมีผลอย่างไร และทางเลือกใดจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด
- ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและพฤติกรรมการสอนที่ควรปรับปรุงแก้ไข
- อื่น ๆ โปรดระบุ

ในการให้คำปรึกษาแนะนำในประเด็นดังกล่าว ท่านทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. การรับฟังความคิดเห็น

ขณะที่ท่านรับฟังความคิดเห็นของครู ท่านปฏิบัติสิ่งใดมากที่สุด

- ให้ครูนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด และรับฟังปัญหาอย่างสนใจทุกครั้ง
- ฟังครูอธิบายปัญหา และไม่มีการซักถาม
- ฟังครูอธิบายปัญหา และซักถามพูดคุยเมื่อครูเล่าปัญหาจบ
- ฟังครูอธิบายปัญหา พร้อมซักถามพูดคุยระหว่างการสนทนาเมื่อไม่เข้าใจหรือต้องการทราบรายละเอียดเพิ่มเติมในแต่ละประเด็น
- รับฟังและซักถามเพื่อสร้างความมั่นใจว่าครูมองเห็นปัญหาและยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดียิ่งขึ้น
- หลังจากการฟัง ให้ครูเป็นผู้พูดสรุปใจความสำคัญ โดยพยายามจับประเด็นและทบทวนความเข้าใจของตนเองในเรื่องที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกัน
- อื่น ๆ โปรดระบุ

ในการรับฟังดังกล่าว ท่านทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. การใช้กิจกรรมนิเทศ

ท่านใช้กิจกรรมนิเทศใดมากที่สุด

- การจัดอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา
- การสาธิตวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่ครูสนใจ และต้องการเห็นรูปแบบวิธีดำเนินการที่ชัดเจน
- การมอบหรือแนะนำตำรา เอกสาร คู่มือครู หรือใบความรู้ที่ช่วยส่งเสริมการสอนของคุณ
- แจ้งครูให้ทราบถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกที่ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน
- ร่วมกันวางแผนกับครูในการสังเกตการสอน และเข้าสังเกตการสอนตามที่กำหนด
- การตรวจแผนการสอนก่อนการสังเกตการสอน
- การสังเกตการสอนหลายครั้งเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณ
- นำครูไปเยี่ยมชั้นเรียนของครูคนอื่น ๆ เพื่อให้ครูได้เห็นรูปแบบการสอนที่แตกต่างกัน
- อื่น ๆ โปรดระบุ

ในการใช้กิจกรรมนิเทศดังกล่าว ท่านทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. การให้ครูมีส่วนร่วม

ท่านให้ครูมีส่วนร่วมในเรื่องใดมากที่สุด

- การวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม
- การวางแผนการนิเทศการสอน
- สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของครู
- สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครู และวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนร่วมกัน
- ให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกเครื่องมือ ที่เหมาะสมกับการนิเทศการสอน
- ให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาพฤติกรรมการสอนว่าพฤติกรรมการสอนใดที่ควรคงไว้ และพฤติกรรมการสอนใดที่ควรพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น
- อื่น ๆ โปรดระบุ

ในการให้ครูมีส่วนร่วมในเรื่องดังกล่าว ท่านทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. การประเมินผลการสอน

ในการประเมินผลการสอน ท่านปฏิบัติอย่างไรมากที่สุด

- เลือกเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมกับครู และครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด
- กำหนดแนวทางการประเมินเกี่ยวกับเป้าหมาย ระยะเวลาและเครื่องมือร่วมกันกับครู
- เสนอเกณฑ์การประเมินหรือข้อตกลงของการปฏิบัติ แล้วให้ครูตัดสินใจเลือกแนวทางหรือข้อกำหนดที่เหมาะสมกับตนเอง
- ร่วมกันพิจารณาเลือกแนวทางหรือข้อตกลงของการปฏิบัติที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่าย
- ให้ครูเป็นผู้เลือกเครื่องมือการประเมินการสอน ที่เหมาะสมด้วยตนเอง
- ใช้เครื่องมือที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการประเมิน
- ให้ข้อมูลป้อนกลับหลังจากการประเมินการสอนทุกครั้ง
- อื่น ๆ โปรดระบุ

ในการประเมินผลดังกล่าว ท่านทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7. การติดตามพัฒนาการของครู

ท่านติดตามพัฒนาการของครูด้วยวิธีการใดมากที่สุด

- ติดตามผลการพัฒนาการสอนของครูภายหลังการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
- ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้นำวิธีการสอนไปใช้ และให้คำแนะนำเพิ่มเติม
- กำหนดให้มีการสังเกตการสอนหรือเยี่ยมชั้นเรียนเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง
- กำหนดเวลาเพื่อพูดคุยหรือให้คำปรึกษากับครูเป็นระยะ ๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้า
- กำหนดตารางเวลาให้กับครูเพื่อการปรึกษาและขอแนะนำ
- อื่น ๆ โปรดระบุ

ในการติดตามพัฒนาการของครูดังกล่าว ท่านทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8. การเสริมแรง

ท่านมีการเสริมแรงครูด้วยวิธีการใดมากที่สุด

- พุดจูงใจให้ครูยอมรับและเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตามคำแนะนำของท่าน
- ให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ
- แสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- พุดกระตุ้นให้ครูมีความพยายามต่อไป เมื่อครูเกิดความรู้สึกท้อแท้จากการประสบปัญหาหรือมีข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน
- คอยกระตุ้นให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบว่าครูเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น
- กล่าวชมเชยหรือยกย่องครูต่อหน้าบุคคลอื่นหรือผู้บังคับบัญชา
- พุดให้ครูมีความภาคภูมิใจและมีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานต่อไปจนบรรลุตามเป้าหมาย
- อื่น ๆ โปรดระบุ

ในการเสริมแรงดังกล่าวท่านทำอย่างไร

.....

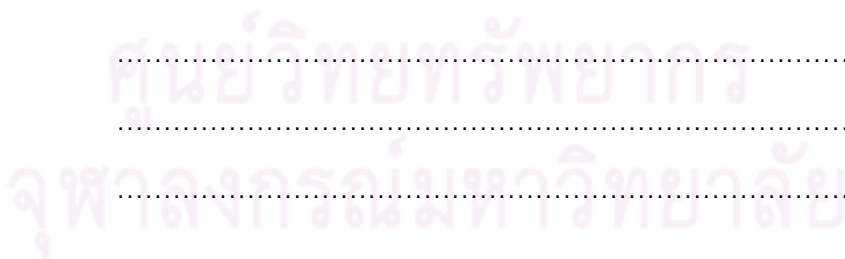
.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพรรณทรี โชคไพศาล เกิดเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2523 ที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2545 หลังจากจบการศึกษาได้เข้าทำงานเป็นครูที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายประถม) และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2552



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย