

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

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

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF TEACHERS' POSITIVE ATTITUDES TOWARDS EDUCATIONAL
SUPERVISION INDICATORS



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 2017

Copyright of Chulalongkorn University

ศิริเดช เทพศิริ : การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (DEVELOPMENT OF TEACHERS' POSITIVE ATTITUDES TOWARDS EDUCATIONAL SUPERVISION INDICATORS) อ.ที่
 ปรักษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรคือ ครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 486 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือในการวิจัยมี 2 ฉบับ ประกอบด้วย (1) แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (2) แบบสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู จากนั้นนำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) สำหรับโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู พบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 1.1 มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ 1.2 มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ 1.3 มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ 2.1 เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ 2.2 มีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ 2.3 ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 3.1 ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ 3.2 ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี 3.3 นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3.4 มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 3.5 มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศ 3.6 มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน 3.7 ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ 3.8 จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ 3.9 สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ 3.10 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน และในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่าโมเดลทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง ปลายมือชื่อนิสิต

การศึกษา ปลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

ปีการศึกษา 2560

5983890027 : MAJOR SUPERVISION AND CURRICULUM DEVELOPMENT

KEYWORDS: DEVELOPMENT OF INDICATORS / POSITIVE ATTITUDES TOWARDS EDUCATIONAL SUPERVISION / SUPERVISION

SIRIDET TEPSIRI: DEVELOPMENT OF TEACHERS' POSITIVE ATTITUDES TOWARDS EDUCATIONAL SUPERVISION INDICATORS. ADVISOR: ASST. PROF. JURAIRAT SUDRUNG, Ph.D., pp.

This research was aimed to (1) develop teachers' positive attitudes towards educational supervision indicators, and (2) check the consistency of the model of the positive-attitude indicators for educational supervision and empirical data. Population is teachers in the secondary schools under the Office of Educational Service Area 1 and 2 in Bangkok. The samplings were randomly selected by Multi-stage Random Sampling method for 486 persons. The research instruments consisted of (1) Formative assessment of component and indicators for positive attitudes towards educational supervision (2) Questionnaire of positive attitudes toward educational supervision. Descriptive statistics; frequency, percentage, mean, standard deviation, coefficient of variation, skewness, and kurtosis were used to analyze data. In addition, the relationship between the indicators was analyzed by using Pearson's product moment coefficient with SPSS for Window. Second Order Confirmatory Factor Analysis (CFA) was also used with the model and the empirical data by employing LISREL Program.

The result of this research showed that the teachers' positive attitudes towards educational supervision can be categorized into three components; 1) Cognitive component consisting of 3 indicators (1.1 Having a good knowledge of supervision 1.2 Understanding of supervision 1.3 Considering supervision as a part of the professional development), 2) Affective component consisting of 3 indicators (2.1 Perceiving the importance and benefits of supervision 2.2 Being delightful and willing to be supervised 2.3 Affirming and believing in a supervisor), and 3) Behavioral component including 10 indicators (3.1 Accepting the reasons and suggestions willingly 3.2 Cooperating with a supervisor positively 3.3 Implementing the suggestion into classroom practices 3.4 Having the enthusiasm for self-improvement 3.5 Having good relationship with a supervisor 3.6 Participating in school supervision management 3.7 Helping fellow teachers by using the supervision process 3.8 Encouraging and motivating teachers to have a good attitude towards supervision 3.9 Encouraging peers to be supervised or participated in supervision activities 3.10 Publicizing supervision activities in the school). Moreover, the result of Second Order Confirmatory Factor Analysis showed that the model of teachers' positive attitudes towards educational supervision and the empirical data were consistent.

Department: Educational Policy Management and Leadership Student's Signature

Advisor's Signature

Field of Study: Supervision and Curriculum Development

Academic Year: 2017

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตากรุณาและความเอาใจใส่ดูแลเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุตรุ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรู้ และสละเวลาอันมีค่าของท่านในการให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความช่วยเหลือและคอยติดตามดูแลเอาใจใส่ตลอดการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี เณรยอด ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร. จริญญาตรี มาดิลกโกวิท กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำ รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา นิยมภา อาจารย์ปัญญา อัครพุทธพงศ์ ดร.มาเรียม ซอหมัดและ ดร.บุษราคัม ศรีจันทร์ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูและการพัฒนาเครื่องมือวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง และ อ.ดร. กนิษฐ์ ศรีเคลือบ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านในการดูแลเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือข้าพเจ้าในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมาโดยตลอด

ขอขอบคุณกำลังใจที่ดีจากครอบครัวอันเป็นที่รัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณพ่อสุแก้ว คุณแม่จุไล เทพศิริ ที่ให้การสนับสนุนทั้งกำลังใจ กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญาแก่ข้าพเจ้าด้วยความรักและปรารถนาดี รวมทั้งน้องชาย นายกฤษณพงศ์ เทพศิริ และหลานสาว นางสาวเบญญาภา เทพศิริ ที่คอยเป็นกำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือและเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ข้าพเจ้าให้มีชีวิตที่ราบรื่นตลอดช่วงเวลาที่ข้าพเจ้าศึกษาในระดับมหาบัณฑิต

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณพี่แมม นายมารุต ทรรศนากรกุล พี่ชายที่แสนดีที่คอยให้ความช่วยเหลือน้องชายคนหนึ่งในทุกๆ เรื่องเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนสนิทกลุ่มวารีดำเนินที่ให้ความช่วยเหลือกันมาตลอด รวมทั้งทำให้การเรียนในระดับบัณฑิตศึกษารั้งนี้เต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขและสีสัน อีกทั้งเพื่อนๆ สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรทุกคน ที่ร่วมทุกข์และร่วมสุขกันมาโดยตลอดสองปีการศึกษา จนข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในวันนี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
คำถามวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา.....	10
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน.....	20
ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอน.....	56
ตอนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และการพัฒนาตัวบ่งชี้	68
ตอนที่ 5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ.....	83
ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	88
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	92
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	93
เครื่องมือการวิจัย.....	94

ขั้นตอนการสร้าง การพัฒนา และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	94
การเก็บรวบรวมข้อมูล	96
การวิเคราะห์ข้อมูล	97
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู.....	99
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรวิจัย	113
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	118
โมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู.....	122
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	123
สรุปผลการวิจัย.....	123
อภิปรายผลการวิจัย.....	126
ข้อเสนอแนะ	129
รายการอ้างอิง	131
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ.....	138
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย.....	141
ภาคผนวก ค ตัวอย่างแบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู สรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้.....	157
ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา	172
ภาคผนวก จ ตัวอย่างแบบสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู.....	180
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยโปรแกรม LISREL	189

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์267



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ตารางสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู.....	101
ตารางที่ 2	สรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู.....	107
ตารางที่ 3	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง.....	113
ตารางที่ 4	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัยจำแนกตามองค์ประกอบ.....	116
ตารางที่ 5	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัยจำแนกตามตัวบ่งชี้.....	117
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของทัศนคติเชิง บวกต่อการนิเทศของครู.....	119
ตารางที่ 7	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวก ต่อการนิเทศของครู.....	120

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับได้ว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม การเมืองการปกครอง รวมไปถึงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่างๆ จะเห็นได้ว่าประเทศที่เป็นผู้นำของโลกหรือแม้กระทั่งประเทศที่พัฒนาแล้ว ล้วนเห็นความสำคัญของการศึกษาเป็นอันดับหนึ่งทั้งสิ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นเปรียบดั่งขุมทรัพย์อันล้ำค่าของชาติที่จะนำพาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ เราจะต้องผลิตและพัฒนาบุคลากรของชาติให้มีคุณภาพ โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มีเจตนาให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน โดยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อให้ศักยภาพของแต่ละบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ที่กำหนดหลักการในการจัดการศึกษาว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งหมวด 4 มาตรา 22 กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด หนึ่งกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง บูรณาการความรู้ด้านต่างๆ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้สอนจัดการเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาตามมาตรา 24 รวมทั้งตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2554) ได้วางกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559 ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการศึกษา โดย

การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบทิศทางดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ดังจะเห็นได้จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้วางแผนพัฒนาการศึกษาชาติ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการเร่งรัดพัฒนา และยกระดับคุณภาพและมาตรฐานครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) ทั้งนี้นักวิชาการด้านการศึกษาต่างเห็นพ้องกันในเรื่องของคุณภาพของครูที่จะมีผลต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ถ้าต้องการให้ผู้เรียนมีศักยภาพทางการเรียนสูง ครูที่อยู่ในระบบการศึกษาก็ต้องมีคุณภาพที่สูงด้วย (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554) ซึ่งครูจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคลได้ โดยกระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาครูและการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ คือ “กระบวนการนิเทศการศึกษา”

การนิเทศศึกษานั้นเป็นกระบวนการช่วยเหลือ ปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพของครูให้เกิดความเจริญงอกงาม สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร หลักสูตร กระบวนการสอน และกระบวนการจัดกิจกรรมต่างๆในโรงเรียนเป็นอย่างดี การนิเทศภายในเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งการนิเทศการสอนยังเป็นการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลถึงการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานของนักเรียน (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2559) สอดคล้องกับ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2010) ได้กล่าวถึงการนิเทศการสอนว่าเป็นกระบวนการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การสร้างความสัมพันธ์และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครู เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในแต่ละโรงเรียนย่อมพบปัญหาและอุปสรรคต่างๆตามสภาพบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันไป การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้วยการนิเทศการสอนนั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงเรียน เพื่อให้การนิเทศการสอนสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องพัฒนากระบวนการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพร้อมกันทั้ง 3 กระบวนการ คือ กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหาร และกระบวนการนิเทศการศึกษา ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ต้องสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2559) หากขาดกระบวนการใด

กระบวนการหนึ่งอาจส่งผลให้คุณภาพการศึกษาด้อยลงไปได้ โดยมีกระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้กระบวนการเรียนการสอนพัฒนาบรรลุจุดมุ่งหมาย

นอกจากนี้เกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบที่ 3 ได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้านผู้บริหาร ในมาตรฐานที่ 12 ข้อที่ 12.2.5 ที่ระบุว่าสถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งเป้าหมายหลักของการนิเทศการสอนในปัจจุบัน ก็เพื่อช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาการสอนของตนเองได้และปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญครูในโรงเรียนเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจปัญหาสำคัญต่างๆในโรงเรียนโดยตรง จึงจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองมากที่สุด ดังนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) จะเห็นได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้ตรงตามสภาพของปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและครู เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ซึ่งการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จจะทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน และบุคลากรทุกฝ่ายจะร่วมมือกันในการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

แต่ในสภาพความเป็นจริงของการนิเทศการศึกษานั้นมีปัญหาหลายประการที่ทำให้การนิเทศการศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ได้ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษารอบแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งละเลยการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสิ้นเชิง สถานศึกษาบางแห่งไม่มีข้อมูลการนิเทศภายในเลย และบางแห่งไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2549) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือสถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการนิเทศภายในโรงเรียน ในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษารอบแรก และจากรายงานผลการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า

การนิเทศภายในโรงเรียนมีปัญหาหลายประการที่ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการนิเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2552) อีกทั้งบุคลากรครูส่วนใหญ่ยังมีทัศนคติด้านลบกับการนิเทศครู โดยคิดว่าการนิเทศภายในโรงเรียนคือการไปสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน ครูไม่รู้จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศ ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ เนื่องจากเข้าใจว่าการนิเทศเป็นการไปตรวจสอบ จับผิด ประเมิน วิพากษ์วิจารณ์ และมองว่าสื่อเครื่องมือนวัตกรรมใหม่ๆทางการนิเทศไม่ได้ใช้เพื่อการสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง (เกรียงศักดิ์ เรืองแสง และคณะ, 2550) สอดคล้องกับ เก็จนก เอื้อวงศ์ (2555) ที่กล่าวถึงสภาพปัญหาของการนิเทศในสถานศึกษาว่า สภาพปัญหาการนิเทศในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร ขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดทักษะด้านการนิเทศของผู้บริหาร ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการนิเทศ บุคลากรขาดความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด และร่วมทำ ขาดความต่อเนื่องและความชัดเจนในการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวของการนิเทศการศึกษา ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการนิเทศ ส่งผลให้ครูผู้สอนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีทัศนคติในทางลบต่อการนิเทศ

Newcomb (1988) ได้นิยามคำว่า ทัศนคติ ว่าเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมีมากหรือน้อยก็ได้ และทัศนคตินี้จะแสดงออกได้ทางด้านพฤติกรรมสองลักษณะคือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบ ทัศนคติเช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) และอีกลักษณะหนึ่งคือ ทัศนคติเชิงลบ (Negative Attitude) ที่คนจะแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่ชอบหรือไม่เห็นด้วย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย อยากออกห่างจากสิ่งนั้น อีกทั้ง Montano and Kasprzyk (2008) ยังได้กล่าวว่า ทัศนคติถูกกำหนดโดยความเชื่อของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาตามความเชื่อนั้นๆ หากบุคคลนั้นมีความเชื่อในเชิงบวก จะแสดงพฤติกรรมในทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลนั้นมีความเชื่อในทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ก็จะแสดงพฤติกรรมในเชิงลบออกมา เช่นเดียวกับการนิเทศ ความพึงพอใจและทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การนิเทศการศึกษาประสบความสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1, 2552)

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปลูกฝังและการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศให้แก่ครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เปรียบดั่งฟันเฟืองที่จะทำให้กระบวนการนิเทศการศึกษาของไทยขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าหากครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศแล้วนั้น กระบวนการนิเทศย่อมดำเนินไปด้วยความราบรื่น และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการนิเทศสูง แต่การที่ผู้นิเทศจะรับรู้หรือสัมผัสได้ว่าครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศหรือไม่นั้น จะต้องมิตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศ ดังนั้นการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้ได้สารสนเทศที่บ่งบอกถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกและพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพและมีความสอดคล้องกับบริบทการนิเทศการศึกษาของไทย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการนิเทศการศึกษา อีกทั้งเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแบบวัดทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศให้เป็นแบบวัดมาตรฐานที่ผู้นิเทศสามารถนำไปใช้ประเมินทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการนิเทศของครู หรือให้ครูผู้รับการนิเทศได้ประเมินทัศนคติของตนเองที่มีต่อการนิเทศ เพื่อที่ข้อมูลเหล่านี้จะนำไปสู่การวางแผน ส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการนิเทศการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อนักวิชาการ นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ รวมไปถึงผู้นิเทศในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยกับครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ซึ่งทั้งสองเขตพื้นที่การศึกษานี้ประกอบไปด้วยโรงเรียนที่มีบริบทหลากหลายและแตกต่างกันไป อาทิ โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน (เล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ) โรงเรียนพระราชทาน โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนนาร่อง โรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนขยายโอกาส โรงเรียนที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ในการสอบ PISA และ O-NET ที่สูงต่ำแตกต่างกัน โรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันเข้าเรียนสูงต่ำแตกต่างกัน เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเชื่อว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวแทนที่ดีและเหมาะสมที่จะสามารถอ้างอิงผลการวิจัยไปยังประชากรได้

คำถามวิจัย

1. ตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. โมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ซึ่งกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 10,734 คน

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ Hair et al. (1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอนุมานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยการใช้โปรแกรม LISREL ซึ่งต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 - 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 ค่า โดยการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และมีค่าพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 35 ค่า ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีอย่างน้อย 350 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Harry C. Triandis (1971) ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ใช้บ่งบอกคุณลักษณะของผู้รับการนิเทศที่มีความตระหนัก ยอมรับ เห็นความสำคัญ สนใจ พึงพอใจต่อการนิเทศ หรือมีแนวโน้มที่จะแสดงออกของพฤติกรรมที่มีต่อการนิเทศในทางที่ดี ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)** เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ หรือความเชื่อของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศ
2. **องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)** เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศ
3. **องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)** เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ ที่แสดงถึงแนวโน้มพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศที่จะแสดงออกมาต่อการนิเทศ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ และความรู้สึกที่มีต่อการนิเทศ

ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และพฤติกรรมที่มีต่อการนิเทศในทางที่ดี ส่งผลต่อปฏิริยาการตอบสนองหรือการแสดงออกของผู้รับการนิเทศในเชิงบวกต่อการนิเทศ

ครู หมายถึง ครูผู้สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

สามารถนำตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูที่ได้ไปพัฒนาแบบวัดหรือแบบประเมินทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ที่ผู้นิเทศสามารถนำไปใช้ประเมินครูผู้รับการนิเทศหรือให้ครูประเมินตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ผู้วิจัยขอนำเสนอสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอน

ตอนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และการพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกิจกรรมที่สำคัญในการส่งเสริมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลในสถานศึกษาวัตถุประสงค์เบื้องต้น คือการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

Glickman (2004) ได้กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการในการทำงานร่วมกันระหว่างครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร ศิษยานุเทศก์ ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครู อันเป็นเป้าหมายสูงสุดในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศศึกษานั้นเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การปรับปรุงการทำงาน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งการดำเนินการนิเทศการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศเพื่อให้ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นแนวทางการปฏิบัติและเป้าหมายของการนิเทศที่ชัดเจน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า

1. เพื่อช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
3. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบและชื่นชมในผลงาน
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา เป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

การนิเทศการสอนเป็นการให้ข้อมูลแก่ครูในด้านการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอน ช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน อีกทั้งช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

การนิเทศการสอนเป็นการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในสถานศึกษาเพื่อคุณภาพของนักเรียนและส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในสถานศึกษา

3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

Beach and Reinhartz (2000) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นการดำเนินเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและความงอกงามในวิชาชีพในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อคุณภาพการเรียนการสอน ความงอกงามและการพัฒนาขึ้นอยู่กับระบบที่มีพื้นฐานความไว้วางใจ และการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน

สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้มีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน

1.3 หลักการนิเทศการศึกษา

หลักการนิเทศการศึกษาในมุมมองของนักวิชาการนั้น มีความแตกต่างกันไป ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมความเจริญงอกงาม

การนิเทศการศึกษาเป็นการจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักวิธีการสอนต่างๆ ช่วยพัฒนาความรู้ทางวิชาการเฉพาะ การใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ พัฒนาครูให้มีความเชื่อมั่นในการสอน มีประสบการณ์ในการใช้

สื่อการสอน พัฒนาทัศนคติในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน พัฒนาประมวลรายวิชา โครงการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร สื่อการสอน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน อีกทั้งพัฒนาประสบการณ์การประเมินผล เทคนิคการใช้และเตรียมเครื่องมือประเมินผล รวมถึงการวางแผนและพัฒนาผู้เรียนที่มีปัญหาการเรียนและปัญหาอื่น

2. การนิเทศมีความเป็นประชาธิปไตย

การนิเทศการศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำของการศึกษามากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง ต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ครูมีอิสระใช้ความสามารถของตนเองพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ครูมีความคล่องตัวในการดำเนินงานต่างๆ ส่งเสริมให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการทำงาน ซึ่งการใช้อำนาจหน้าที่ควรเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและหมู่คณะ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกคนมีโอกาสที่จะแสดงความสามารถและความเป็นผู้นำ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู จะต้องร่วมมือกันเพื่อช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นกระบวนการสร้างสรรค์

ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างบรรยากาศในการนิเทศด้วยการประชุมปรึกษาหารือกัน โดยผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

4. การนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์

การนิเทศการศึกษาต้องมีการยอมรับนับถือบุคคลอื่นเป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างบริสุทธิ์ใจ รวมทั้งสร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือ เพื่อสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่นๆ

5. การนิเทศเพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ

ในการนิเทศการศึกษาตัวครูเองก็ต้องการขวัญและกำลังใจ เพราะขวัญและกำลังใจที่ดีของครูย่อมส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของครูที่ให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการดำเนินงานต่างๆควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

6. การนิเทศเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน

งานนิเทศเป็นการส่งเสริมการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาหลักสูตร และเป็นการปรับปรุงการสอนของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยการประเมินผลการสอนมีความจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอน

7. การนิเทศเป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่นๆ

การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ระหว่างงานนิเทศกับงานอื่นๆ นับเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า

1. การนิเทศการศึกษาต้องสัมพันธ์กับการบริหาร เป็นงานที่อยู่ใต้ขอบข่ายของการบริหาร
2. การนิเทศการศึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาและให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตในชุมชน
3. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิทยาศาสตร์ เน้นการทดลอง การสังเกต การวินิจฉัย และความเชื่อถือได้ ควรใช้การค้นพบทางวิจัย ข้อทดสอบมาตรฐานและการวิเคราะห์สถิติ
4. การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย เน้นเรื่องความร่วมมือ ซึ่งทุกคนมีสิทธิที่จะทำประโยชน์ให้ได้สิทธิในการร่วมมือ ในการเลือกอุปกรณ์ และวิธีสอนเป็นสิทธิของทุกคน
5. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้ทุกคนแสดงออกได้อย่างเสรี โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปรายเพื่อแก้ไขปัญหา
6. การนิเทศการศึกษาควรเป็นวิชาชีพ คือเป็นบริการอย่างหนึ่งเหมือนกับวิชาอื่นๆซึ่งจะต้องประเมินตนเองอยู่เสมอในด้านเป้าหมายและจุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่าหลักการนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้นิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นประชาธิปไตย มีความสร้างสรรค์ มีแบบแผนตามลำดับขั้นตอน โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาครูในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน ทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพครูต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มี

ประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้การนิเทศการศึกษาเป็นฟันเฟืองตัวหนึ่งที่ขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึงความจำเป็นในการนิเทศการศึกษาไว้ว่าการจัดการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจึงต้องแปรเปลี่ยนไปตามระบบการศึกษา เช่น หลักสูตรการจัดและดำเนินการสอนผู้บริหารและครูอาจารย์ในสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเป็นอยู่ สิ่งหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูอาจารย์ในด้านวิชาการและช่วยให้งานวิชาการก้าวหน้ามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็คือการนิเทศการศึกษา เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องเหล่านี้จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านงานนิเทศภายในสถานศึกษาจึงต้องสนับสนุนปัจจัยในการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมาก เพื่อให้งานวิชาการภายในสถานศึกษาได้ผลนั้น คือต้องมีการนิเทศภายในสถานศึกษา ซึ่งจะสามารถพัฒนางานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุผลได้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการ การศึกษากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการกับครูจำนวนมากที่มีความสามารถแตกต่างกัน และการศึกษาได้ขยายตัวอย่างมาก ดังนั้นจึงต้องอาศัยความช่วยเหลือกันมากขึ้น
2. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนแล้วอย่างดี แต่ครูจะต้องปรับปรุงฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานในสถานการณจริง
3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆกัน และต้องเผชิญกับภาระที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่สามารถสละเวลาได้เพียงพอต่อการเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้
4. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ จากการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ดังนั้นการนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้

5. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาสามารถใช้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังสามารถรวมพลังของทุกคนที่อยู่ในกระบวนการทางการศึกษาด้วย

สรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษานั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และเป็นการกระตุ้นแนวความคิดใหม่ๆให้เกิดขึ้นกับครู เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการสอนให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูให้มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาที่แตกต่างกันไปดังนี้

ซัด บุลญา (2550) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 8 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดปัญหาและความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดจุดประสงค์ที่วัดได้
3. การกำหนดอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ
4. การกำหนดวิธีการที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา
5. การเลือกทางเลือกในขั้นที่ 4 มาปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาทั้งหมดเป็นขั้นวางแผน (Plan, P)
6. การนำทางเลือกที่เลือกไว้ไปลงใช้ (Implementation) เป็นขั้นดำเนินการ (Doing, D)
7. การประเมินผลการทดลองเพื่อพิจารณาว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นขั้นตอนการตรวจสอบ (Check, C)

8. การแก้ไขส่วนที่บกพร่องหลังทดลองกระบวนการของเดิมมีเป็นขั้นพัฒนา (Action, A)

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินสภาพการทำงานเป็นการศึกษาถึงสภาพต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและ

ความสัมพันธ์ของเรื่องต่างๆ การสังเกตเป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน การทบทวนเป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ การวัดพฤติกรรมการทำงาน และการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ การกำหนดทางเลือก และการจัดลำดับความสำคัญของงาน

3. การออกแบบวิธีการทำงานเป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่างๆของงานให้สัมพันธ์กัน การหาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือหลักการไปสู่การปฏิบัติ การเตรียมการต่างๆให้พร้อมที่จะทำงาน การจัดระบบการทำงาน และการกำหนดแผนในการทำงาน

4. การจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่างๆ การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่างๆ การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง และการมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

5. การประสานงานเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ซึ่งประกอบด้วย การประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่างๆให้ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน การปรับการทำงานในส่วนต่างๆให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง และการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. การอำนวยความสะดวกเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่งานต่อไปนี้คือ การแต่งตั้งบุคลากร การกำหนดแนวทาง หรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับ เวลา ปริมาณ หรืออัตราเร่งในการทำงาน และการแนะนำการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานอย่างมีระบบแบบแผนและต่อเนื่องเป็นขั้นตอน การเรียนรู้อันซึ่งกันและกันของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งาน การจัดระเบียบงาน การวางแผนการทำงาน การกำหนดทรัพยากร การ

ประสานงาน การอำนวยความสะดวก การกระตุ้นและให้กำลังใจในการทำงาน การประเมินผลเน้นหลักการ พัฒนาทั้งระบบ และดำเนินการแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.6 งานการนิเทศการศึกษา

งานการนิเทศการศึกษาคืองานที่ปฏิบัติกับครูเพื่อให้ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง ซึ่งการกำหนด ขอบข่ายของงานที่ชัดเจนสำหรับผู้นิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดย นักการศึกษาหลายท่านได้เสนองานการนิเทศไว้ดังต่อไปนี้

Burton W.H. (1955) ได้เสนองานการนิเทศไว้ 5 ด้านคือ

1. งานด้านการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เช่น เยี่ยมชั้นเรียน จัดประชุมกลุ่มหรือรายบุคคล แนะนำวิธีสอน สาธิตการสอน พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาตัวเอง
2. งานด้านการปรับปรุงครูประจำการ เช่น การจัดประชุมครู อ่านวารสารวิชาชีพ
3. งานด้านการคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ เลือกลงและประเมินสื่อประกอบการสอน
4. งานด้านการทดสอบและวัดผล
5. งานด้านการประเมินครู

Gwynn (1974) กล่าวถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศซึ่งถือเป็นงานหลักสำคัญคือ

1. ความรับผิดชอบในการช่วยเหลือครูโดยตรง
 2. ความรับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์ บริการด้านการสอนให้แก่ครูให้มีประสิทธิภาพ
- สูงสุด
3. ความรับผิดชอบในฐานะวิทยากรที่ทำหน้าที่ควบคุมการเผยแพร่โครงการให้ประชาชนได้ทราบ

Harris (1985) ได้กำหนดงานหลัก 10 ประการของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดระบบการจัดการเรียนการสอน
3. การคัดเลือกบุคลากรและผู้สอน
4. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

5. การจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์
6. การจัดฝึกอบรมครูประจำการ
7. การจัดปฐมนิเทศบุคลากร
8. การจัดบริการพิเศษให้แก่นักเรียน
9. การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน
10. การประเมินผลการเรียนการสอน

Glickman, Gordon and Rose-Gordon (2010) ได้กล่าวถึงงานการนิเทศที่จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ 5 งานคือ

1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) โดยผู้นิเทศสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยวิธีการนิเทศแบบต่างๆ
2. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) โดยการจัดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอน
3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ผู้นิเทศสามารถช่วยครูปรับสาระการเรียนรู้และสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
4. การพัฒนากลุ่ม (Group Development) ผู้นิเทศการศึกษาจัดประชุมฝึกอบรมให้แก่ครูและร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ผู้นิเทศสามารถช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการสอนของตนเอง ปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเอง โดยการทำวิจัยในชั้นเรียน

จากงานการนิเทศดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า งานการนิเทศโดยทั่วไปแล้วประกอบด้วยงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การสร้างสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการสอน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน รวมไปถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งผู้นิเทศจะต้องให้ความสำคัญและมีความรู้ทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อที่จะสามารถช่วยเหลือและพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายใน

2.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครู บุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ชารี มณีศรี (2552) กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นความร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาครูให้การสอนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์ที่ไม่หยุดนิ่ง ในการให้คำแนะนำและการชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองแก่ครูและนักเรียน เพื่อการปรับปรุงตัวของเขาตลอดจนสภาพการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่พึงประสงค์

กรองทอง จิรเดชากุล (2555) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือ การสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มตามวัยและตามศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2556) ได้สรุปความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จุไรรัตน์ สุดรุ่ง (2559) ได้สรุปความหมายการนิเทศภายในโรงเรียนว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน ในการพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จทั้งด้านงานสอน และงานอื่นๆ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

Krajewski, Martin and Walden (1983) ได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนดำเนินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้เหมาะสมขึ้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น

Glickman และคณะ (2010) ได้กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนโดยสรุปได้ว่า เป็นการดำเนินงานอย่างหนึ่งในโรงเรียนที่เป็นการนำเอาองค์ประกอบต่างๆในโรงเรียนมาเชื่อมโยงกันในการจัดการเรียนการสอน การจัดชั้นเรียน ระเบียบวินัย การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีเป้าหมายเดียวกันคือ ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพโดยอาศัยการนิเทศ ครูยอมรับกติกาเดียวกันคือเพื่อนักเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนและให้ความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้

2.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการนิเทศภายในจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในเพื่อให้ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นแนวทางการปฏิบัติและเป้าหมายของการนิเทศภายในที่ชัดเจน โดยนักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ 4 ประการ

1. พัฒนาคคน คือเน้นความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดี
2. พัฒนางาน คือเน้นภารกิจหลัก ได้แก่ การสอน เทคนิควิธีการสอน
3. ประสานสัมพันธ์ คือเน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ คือเน้นการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

อารมณ ฉนวนจิตร (2551) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น

2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 3. เพื่อช่วยครูในการจัดหาและเลือกสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
 4. เพื่อช่วยครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
 5. เพื่อสร้างลักษณะการเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความรู้ความสามารถพิเศษและประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารได้
 6. เพื่อช่วยให้ครูรู้จักการประเมินผลการเรียนของเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
 7. เพื่อกระตุ้นให้ครูรู้จักการประเมินผลงานของตนเอง
 8. เพื่อช่วยให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับผลสำเร็จ มีความอบอุ่นใจ ปลอดภัยและมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 9. เพื่อกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรหรือเพื่อปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น
 10. ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ช่วยให้ชุมชนเข้าถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาของโรงเรียนและนักเรียน
- กรรทอง จิรเดชากุล (2555) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้
1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
 2. เพื่อให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดติดปัญหามากที่สุด
 3. เพื่อให้บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้
1. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. เพื่อพัฒนาวิธีปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการนิเทศในการบริหารโรงเรียน ทั้งด้านงานสอนและงานอื่นๆ

3. เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกันในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ และเจตคติที่ดีในการทำงาน

4. เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานต่างๆภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ตามโครงสร้างหรือแผนที่กำหนด

5. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงานของบุคลากร

Adam และ Dicky (1953) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. เพื่อช่วยครูให้รู้จักทำงานด้วยตัวของตัวเอง

2. เพื่อช่วยครูให้รู้จักแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง

3. เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย และพัฒนาความเชื่อมั่นในการใช้ความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ

4. เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยากรในการแก้ปัญหาต่างๆ

5. ช่วยให้ผู้ชมสนใจถึงแผนการเรียนการสอนของโรงเรียน

6. ช่วยให้ผู้พัฒนาแนวความคิดและเข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาอย่างถ่องแท้

Gwynn (1974) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดียิ่งขึ้น

2. ช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

3. ช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกสื่อการสอน

4. ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงวิธีสอน

5. ช่วยสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครู โดยการนำเอาความสามารถพิเศษของครูแต่ละคนมาช่วยเหลือกัน

6. ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน

7. ช่วยกระตุ้นครูให้รู้จักประเมินผลการทำงานและความก้าวหน้าของตนเอง

8. ช่วยให้ผู้ครุมีความรู้สึกว่าได้ผลสำเร็จ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

9. ช่วยกระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำไปใช้อย่างเหมาะสม

10. เพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ชุมชน

สรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ทั้งงานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2.3 ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาครูในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน ทักษะและประสบการณ์ทางวิชาชีพครู และเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยตรง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการนิเทศภายใน ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ในกระบวนการปรับปรุงความสามารถในการสอนของครู นักการศึกษาหลายคนได้ตระหนักว่าคุณภาพของการเรียนการสอนไม่ได้ขึ้นอยู่กับครูเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคณะผู้นิเทศอีกด้วย ผู้นิเทศและบุคลากรบริหารระดับกลางมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยมีหน้าที่รับผิดชอบสำหรับการช่วยเหลือครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน แต่ผู้นิเทศนั้นมักจะขาดทักษะที่จำเป็นในการช่วยเหลือครูต่อความต้องการของครูให้สามารถพัฒนาการสอนของเขา บางครั้งการพยากรณ์และประเมินความสามารถของการสอนมักจะใช้เป็นรูปแบบส่วนตัว โดยอาศัยประสบการณ์และการแปลความของอดีต แทนที่จะใช้รูปแบบการนิเทศที่ให้คำจำกัดความอย่างชัดเจน

กรองทอง จิรเดชากุล (2555) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเองและสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

จู่ไรรัตน์ สุตรุง (2559) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศจากภายนอกไม่ทั่วถึง ไม่มีกำลังเพียงพอ ประกอบกับครูในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ปัญหาของการนิเทศได้ตรงจุดและตรงกับความต้องการของโรงเรียน

สรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพราะการนิเทศจากบุคคลภายนอกไม่สามารถทำการนิเทศได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพราะจำนวนศึกษานิเทศก์มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติ โดยความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ตรงต่อปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง

2.4 หลักการนิเทศภายใน

หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละท่านนั้น มีความแตกต่างกันไป ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

ธีระศักดิ์ เลื่อยไธสง (2550) ได้นำเสนอหลักการของการนิเทศภายในดังนี้

1. ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ
3. กิจกรรมการนิเทศตรงกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
4. จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งวิทยาการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน
5. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2554) กล่าวว่าหลักการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1. ควรมีการบริหารเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. ต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ ความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
3. เป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจ สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดีและมีความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การสร้างความผูกพันและความมั่นคงต่ออาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึภาคภูมิใจว่าเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถและสามารถที่จะพัฒนาได้

กรองทอง จิระเดชากุล (2555) กล่าวว่าหลักการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศภายในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา

3. การนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้ระบุถึงหลักการสำคัญของการนิเทศภายในไว้ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือร่วมใจสอน
2. การสร้างความผูกพันต่อภาระหน้าที่ด้วยความเต็มใจของบุคลากรและครูในโรงเรียน
3. การประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
4. การประสานกันทุกฝ่าย
5. เป็นประชาธิปไตย
6. การยึดหลักความแตกต่างของมนุษย์และพัฒนาการของมนุษย์แต่ละวัย
7. การมีเป้าหมายเดียวกัน

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้สรุปหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หลักการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบขั้นตอนตามหลักวิชาการ มีความเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู โดยความร่วมมือของ

บุคลากรในโรงเรียน ทั้งผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตรงกับความต้องการของครู เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเองตามหลักประชาธิปไตย สร้างสรรค์ ยืดหยุ่นและเชื่อในความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล

2.5 บุคลากรนิเทศ

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินงานที่ต้องประสานงานกันระหว่างบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ซึ่งบุคคลแต่ละฝ่ายนี้มีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันดังนี้

2.5.1 ผู้บริหาร

Wiles (1967) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำไว้ดังนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้น
2. บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดแก่ตัวผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ
3. บทบาทในด้านการจัดและดำเนินงานในหน่วยงาน พัฒนาการจัดการองค์การของหน่วยงานในสถานศึกษา ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่างๆในองค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่มและให้มีวินัยในตัวเอง
4. บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารมีหน้าที่พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของสถานศึกษาและมีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. บทบาทในการสร้างขวัญของครู โดยผู้บริหารต้องช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ มีความสะดวกสบาย ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่างๆ

ของสถานศึกษา ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีการบริการต่างๆ เช่น การอบรม การศึกษาต่อ

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้กล่าวถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งหมายถึงบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งบริหาร โดยมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งควรมีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

1. เป็นผู้นิเทศภายในโรงเรียนโดยใช้เทคนิคการบริหารมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน
2. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง ให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นวิทยากรที่ดีแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
3. ร่วมประชุมวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนกับผู้นิเทศและครูในฐานะประธานกรรมการ
4. พิจารณานุมัติโครงการนิเทศภายในโรงเรียนที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานของโรงเรียน
5. เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
6. ให้การสนับสนุนทั้งด้านอุปกรณ์ งบประมาณ ขวัญและกำลังใจในการดำเนินโครงการ
7. ช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้และมีพัฒนาการทางวิชาชีพ
8. ติดตามและประเมินผลการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน

2.5.2 ครู

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) กล่าวว่า เนื่องจากครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนโดยตรง ครูจึงมีบทบาทเป็นทั้งผู้รับการนิเทศในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และเป็นผู้ให้การนิเทศเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน จึงสามารถแบ่งบทบาทและหน้าที่ของครูออกเป็น 2 บทบาทคือ ครูในฐานะผู้นิเทศ และครูในฐานะผู้รับการนิเทศ

ครูในฐานะผู้นิเทศ

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้กำหนดบทบาทของครูผู้สอนในฐานะผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. ร่วมกันวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ รวมทั้งวางแผนทางในการปฏิบัติงาน

2. เป็นวิทยากรให้ความรู้ในสิ่งที่จะปฏิบัติ หรือเชิญวิทยากรจากแหล่งวิชาการอื่นมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศ
3. ดำเนินการนิเทศการปฏิบัติงาน โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานให้คำแนะนำปรึกษา ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ไขจุดบกพร่อง และชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง
4. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเองด้วยความมั่นใจ
5. ดำเนินการประเมินผลการจัดการนิเทศการศึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆและเพื่อหาทางยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ครูในฐานะผู้รับการนิเทศ

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2559) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนในฐานะผู้รับการนิเทศไว้ดังนี้

1. ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศในการร่วมประชุมวางแผนแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยแสดงความคิดเห็นและอภิปรายอย่างเต็มความสามารถ
2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แล้วนำไปปฏิบัติ
3. ตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
4. ให้ความร่วมมือผู้นิเทศเป็นอย่างดีในเรื่องการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ร่วมปรึกษากับครูผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนางานในโรงเรียน
6. เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการนิเทศการสอนในชั้นเรียน
7. เป็นผู้ที่ไม่หาความรู้ พยายามเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ

จากแนวคิดของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศหลักๆ 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ครูในฐานะผู้นิเทศ และครูในฐานะผู้รับการนิเทศ ซึ่งแต่ละฝ่ายนั้นสามารถเปลี่ยนบทบาทของตนเองเป็นได้ทั้งผู้ให้การนิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ และทุกฝ่ายสามารถร่วมมือกันในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2.6 กระบวนการในการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จ และเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการในการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) กล่าวว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาหรือภายในโรงเรียน หมายถึงขั้นตอนในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกัน ซึ่งต้องมีการดำเนินการตามลำดับขั้น โดยที่แต่ละขั้นตอนการปฏิบัติต้องกำหนดบุคลากรและผลลัพธ์ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติและสามารถติดตามและประเมินผลได้เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม ก่อนที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. นำเสนอโครงการที่จะพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบ เพื่ออนุมัติการดำเนินการ
4. ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆที่น่าสนใจ
5. จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวัน เวลาที่จะสังเกตการสอน ประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
6. ดำเนินการตามแผนการนิเทศที่ได้วางไว้โดยครูและผู้นิเทศ
7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน
2. การวางแผนการนิเทศ
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือเพื่อการนิเทศ
4. การปฏิบัติการนิเทศ
5. การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ

สรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่จะพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยกระบวนการนิเทศภายในนั้นมี 5 ขั้นตอนหลักดังนี้ การศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน การวางแผนการนิเทศ การสร้างสื่อและเครื่องมือเพื่อการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

2.7 รูปแบบการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในสถานศึกษานั้นมีหลากหลายรูปแบบด้วยกัน ซึ่งผู้นิเทศจะเลือกใช้รูปแบบใดก็ขึ้นอยู่กับบริบทและความเหมาะสมตามสภาพของแต่ละสถานศึกษา โดยนักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาดังนี้

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. การนิเทศทางตรง (Direct Supervision)
2. การนิเทศทางอ้อม (Nondirective Supervision)
3. การนิเทศเดี่ยว (Individual Supervision)
4. การนิเทศกลุ่ม (Group Supervision)
5. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)
6. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development)
7. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development)
8. การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร (Administrative Monitoring)

2.7.1. การนิเทศทางตรง (Direct Supervision)

การนิเทศทางตรงคือการที่ผู้นิเทศได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแนะนำ ซึ่งแนะนำครูผู้สอนโดยตรง ในลักษณะนี้โดยมากผู้นิเทศจะเป็นผู้ที่มีตำแหน่ง หรือความรู้ ความเชี่ยวชาญมากกว่าผู้รับการนิเทศ โดยมีลำดับขั้นในการนิเทศดังนี้

1. ผู้นิเทศเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศและนำปัญหานั้นไปพูดคุยกับครู
2. ผู้นิเทศเสนอแนะวิธีที่ครูควรปฏิบัติและบอกสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นจากคำแนะนำ
3. ครูนำวิธีการนั้นไปปฏิบัติ
4. ผู้นิเทศให้การเสริมแรงและตรวจสอบเป็นระยะ

การนิเทศทางตรง ผู้นิเทศจะต้องฟังและสังเกตปฏิบัติการจากครูผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลและแก้ปัญหา ในกรณีที่ผู้นิเทศจะต้องกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานให้ครูในการปฏิบัติจะต้องมีการเสริมแรงให้กำลังใจแก่ครูด้วย

การนิเทศทางตรงควรใช้ในสถานการณ์ดังนี้

1. ครูมีความรู้หรือประสบการณ์น้อยกว่าผู้นิเทศ
2. ครูมีความรู้ในปัญหาไม่ชัดเจน แต่ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี
3. ครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
4. ครูไม่สนใจหรือไม่มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะแก้ปัญหา
5. ครูต้องการให้ผู้นิเทศเป็นผู้ตัดสินใจมากกว่า
6. ในกรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วนมีเวลาน้อย

แนวทางในการนิเทศทางตรง

1. ให้ข้อความและคำอธิบายที่ง่าย ชัดเจน
2. ให้โอกาสในการฝึกฝนบ่อยๆในสิ่งที่อธิบาย
3. ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาลำดับของทักษะการเรียนการสอน
4. ให้คำแนะนำที่เป็นรูปธรรมในระหว่างการประชุมสัมมนา
5. ให้การสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องบ่อยๆ

กิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับรูปแบบการนิเทศทางตรง

1. การบรรยาย

2. การประชุมสัมมนา
3. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน
4. การสาธิต
5. การปฏิบัติตามคำแนะนำ
6. การแสดงบทบาทสมมติ
7. การให้คำปรึกษาชี้แนะ

2.7.2 การนิเทศทางอ้อม (Nondirective Supervision)

การนิเทศทางอ้อมจะยึดหลักที่ว่าครูเป็นผู้รู้ดีที่สุดว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงอะไร สามารถคิดและทำได้ด้วยตนเอง ผู้นิเทศจะมีบทบาทเป็นเพียงผู้กระตุ้นให้ครูคิดทำสิ่งต่างๆได้ รูปแบบนี้มีเงื่อนไขหรือใช้สถานการณ์ดังนี้

1. เมื่อครูมีศักยภาพในการพัฒนาสูง
2. ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้และความเชี่ยวชาญในประเด็นปัญหานั้นๆ
3. เมื่อครูผู้รับการนิเทศมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีสิทธิในการตัดสินใจในปัญหานั้น

โดยตรง

บทบาทของผู้นิเทศในรูปแบบการนิเทศทางอ้อมจึงเป็นเพียงผู้ช่วยครูกอยคิดหาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

แนวทางในการนิเทศทางอ้อม

1. ผู้นิเทศถามครูถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอน ทำความกระจ่างเกี่ยวกับปัญหา
2. ยกย่องชมเชยพฤติกรรมการสอนของครู
3. สนับสนุนให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูเอง
4. ทำงานร่วมกันกับผู้สอน เพื่อให้ปฏิสัมพันธ์เป็นธรรมชาติ ลดความกดดันและความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้นิเทศ
5. การแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ เป็นงานและภารกิจที่สำคัญของกระบวนการนิเทศ ที่ควรจะมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง

กิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมกับรูปแบบนิเทศทางอ้อม

1. การอ่าน
2. การเขียน
3. การศึกษาจากสื่อ Social Media ต่างๆ เช่น YouTube, Facebook, Line เป็นต้น
4. การดูภาพยนตร์ โทรทัศน์
5. การจัดนิทรรศการ
6. การอภิปราย
7. การระดมสมอง
8. การประชุมกลุ่มย่อย

2.7.3 การนิเทศเดี่ยว (Individual Supervision)

การนิเทศเดี่ยวคือการให้ความช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล รูปแบบการนิเทศเดี่ยวจะใช้ในสถานการณ์ดังต่อไปนี้

1. เมื่อครูแต่ละคนมีปัญหาที่แตกต่างกันออกไป
2. ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูนั้นเป็นปัญหาที่ละเอียดลึกซึ้งในการแก้ไขมาก
3. ผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะสามารถให้คำปรึกษาครูได้เป็นรายกรณี

หลักของการนิเทศเดี่ยว

1. ผู้นิเทศต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกรณี
2. การพบปะพูดคุยระหว่างครูกับผู้นิเทศจะไม่เป็นทางการมากนัก
3. การนิเทศต้องจัดกระทำให้เหมาะกับปัญหาเฉพาะของครูเป็นรายบุคคล
4. การนิเทศจะต้องสร้างความรู้สึกที่มั่นคง เสริมสร้างความมั่นใจให้ครูที่จะรับการแก้ปัญหา
5. ผู้นิเทศต้องเก็บความลับของครู ไม่ควรแพร่พรายให้ผู้อื่นทราบ ถึงแม้จะเป็นปัญหาที่ใกล้เคียงกัน

6. การสร้างขวัญกำลังใจกับครูเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง
7. ให้ครูแต่ละคนมีโอกาสนระบุมุมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาได้อย่างสบายใจเปิดเผย

แนวทางการนิเทศเดี่ยว

1. การนิเทศควรมีการจัดตารางเวลาสำหรับครูแต่ละบุคคล

2. ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับครูอื่นๆเป็นรายคน หรือทำงานกลุ่มที่มีความสนใจในการแก้ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

3. ส่งเสริมให้ครูได้อ่านเอกสาร ตำราต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพของครู

4. มอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบ เฉพาะเจาะจง ชัดเจน มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

5. ให้ครูเข้าสังเกตการสอนของครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนดีเด่น

6. เปิดโอกาสและจัดสรรกิจกรรมให้ครูได้มีเวลาไปดูงาน เยี่ยมโรงเรียนอื่น พบปะสนทนาทางวิชาการกับครูโรงเรียนอื่นๆบ้าง

7. จัดฝึกอบรมปฏิบัติการตามความต้องการของครูที่จะพัฒนาตนเอง

8. ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับครูท่านอื่น ที่มีสมรรถภาพสูงในการทำงาน

9. ส่งเสริมให้ครูกันคว้า ศึกษาและทดลองวิธีการสอนใหม่ๆ

10. เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กิจกรรมนิเทศที่เหมาะสมในการนิเทศเดี่ยว

1. การสาธิต

2. การศึกษาดูงาน

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

4. การเยี่ยมเยียน

5. การดูภาพยนตร์ ทีวี วีดิทัศน์ สื่อจาก Social Media ต่างๆ

6. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

7. การให้คำปรึกษา

2.7.4 การนิเทศแบบกลุ่ม (Group Supervision)

นิเทศกลุ่มเป็นรูปแบบการนิเทศที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ในการนิเทศภายในและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นปกติทั่วไป Werstlein (2008) ได้กล่าวถึงการนิเทศกลุ่มว่าเป็นการพัฒนาที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งเกิดขึ้นโดยปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม ผู้นิเทศไม่ได้แยกบทบาทออกไปนอกกลุ่มเป็นรูปแบบการนิเทศที่เป็นธรรมชาติ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้จากการแบ่งปันประสบการณ์ที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม

หลักการนิเทศกลุ่ม

1. เป็นการนิเทศแบบเรียนรู้ร่วมกันที่เกิดจากปัญหาที่หลากหลายของผู้รับการนิเทศและการแก้ปัญหาาร่วมกัน
2. ผู้นิเทศมีบทบาทในการประสานความร่วมมืออำนวยความสะดวก
3. ผู้นิเทศต้องทำความเข้าใจปัญหาของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน และทำให้เป็นประโยชน์กับสมาชิกคนอื่นๆในกลุ่ม
4. เป็นการนิเทศที่บูรณาการทั้งความรู้และประสบการณ์จากสมาชิกในกลุ่ม
5. เป็นการนิเทศที่ใช้หลักของการพัฒนากระบวนการกลุ่ม
6. การนิเทศกลุ่มควรมีสมาชิกประมาณ 4-7 คน ไม่ควรเป็นกลุ่มใหญ่

แนวทางการนิเทศกลุ่ม

1. ผู้นิเทศต้องกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงศักยภาพของแต่ละคน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนิเทศ
2. การจัดการนิเทศ ผู้นิเทศต้องคำนึงถึง การจัดเวลาประชุมของกลุ่ม การมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม การอำนวยความสะดวกในการประชุมกลุ่มและผู้นำกลุ่ม
3. ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมนิเทศตามความต้องการ
4. ผู้นิเทศมีบทบาทในการควบคุมการสนทนา อภิปรายในกลุ่มเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ดูแลไม่ให้สมาชิกคนใดแสดงบทบาทมากหรือน้อยเกินไป
5. ผู้นิเทศมีหน้าที่แนะนำบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มให้มีความชัดเจน สร้างสัมพันธภาพของสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น

กิจกรรมการนิเทศกลุ่ม

1. การบรรยายเป็นกลุ่ม
2. การอภิปราย
3. การประชุมกลุ่มย่อย
4. การระดมสมอง
5. การจัดทัศนศึกษา
6. การสาธิต
7. การแสดงบทบาทสมมติ

8. การจัดนิเทศการ

2.7.5 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกเป็นการนิเทศที่เน้นกระบวนการปรับปรุงการสอนของครูอย่างเข้มข้นที่ต้องวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการกระทำอย่างรอบคอบทุกขั้นตอนและทำให้ครบวงจรในการนิเทศซึ่งประกอบด้วย การประชุมก่อนการสังเกต การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูล หลังการสังเกตการสอน การประชุมหลังการวิเคราะห์ข้อมูล และการประเมินผล โดยวงจรการนิเทศจะต้องกระทำซ้ำๆ หลายๆ ครั้งต่อปี สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศควรได้รับการฝึกฝนวิธีการและเทคนิคการนิเทศแบบนี้โดยเฉพาะ และควรมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้รับการนิเทศ

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อช่วยให้ครูใหม่มีทักษะพื้นฐานต่างๆ ในการสอน
2. เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการสอนของครู และช่วยให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

หลักการนิเทศแบบคลินิก

1. ผู้นิเทศจะต้องได้รับการฝึกฝน เพื่อให้สามารถดำเนินงานนิเทศนี้ให้เป็นไปด้วยดี
2. ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศต้องมีความจริงใจ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางให้แก่ครู
3. มีการร่วมวางแผนการสอนกับครู ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ
4. มีการสะท้อนความคิดเห็น (Reflection) ของครู และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)
5. ผู้นิเทศควรยึดแนวทางเชิงวิทยาศาสตร์ ความมีเหตุผล การใช้ศาสตร์อย่างมีศิลป์

การนำการนิเทศแบบคลินิกไปใช้

1. ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศควรผ่านการฝึกอบรม หลักการ และเทคนิคในการนิเทศแบบคลินิก และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
2. ผู้นิเทศและครูที่ต้องการรับการนิเทศ ควรประชุมทำความเข้าใจในวิธีการและขั้นตอนการนิเทศร่วมกัน แล้วเขียนโครงการเสนอผู้บริหารรับทราบ
3. ผู้นิเทศให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ จัดตารางการปฏิบัติงาน

4. ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามตารางการปฏิบัติงานที่กำหนด โดยใช้วิธีการและเทคนิคการนิเทศที่ได้รับการฝึกฝนมาแล้ว ให้ครบวงจรการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้นิเทศและครูประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการเสนอต่อผู้บริหาร

กระบวนการนิเทศแบบคลินิก

Goldhammer (1969) กำหนดกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ประชุมก่อนสังเกตการสอน
2. สังเกตการสอนในชั้นเรียน
3. วิเคราะห์ผลการสังเกตและกำหนดยุทธวิธีการประชุม
4. ประชุมเพื่อการนิเทศ
5. ประชุมเสนอผลการวิเคราะห์การสังเกตการสอน

Glatthorn (1984) นำเสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 8 ขั้นตอนดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้นิเทศ
2. วางแผนร่วมกับครู
3. วางแผนการสังเกตการสอน
4. สังเกตการสอน
5. วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสอน
6. วางแผนกำหนดยุทธวิธีการประชุมปรึกษาหารือ
7. ประชุมปรึกษาหารือ
8. วางแผนการสังเกตในการดำเนินการครั้งต่อไป

Acheson และ Gall (1997) มีกระบวนการ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ประชุมวางแผนก่อนการสังเกตการสอน
2. สังเกตการสอนในชั้นเรียน
3. ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ

จะเห็นได้ว่ากระบวนการนิเทศแบบคลินิกที่มีขั้นตอนแตกต่างกันนั้น ถ้าวิเคราะห์แล้วกระบวนการหลักๆจะไม่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าจะเลือกใช้ขั้นตอนแบบสรุปหรือเพิ่มรายละเอียด ถ้าทำขั้นตอนให้มีความชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติการนิเทศรูปแบบนี้ก็就会被นำไปใช้อย่างแพร่หลาย

2.7.6 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ประสงค์จะรับการนิเทศรูปแบบอื่นๆ เป็นกระบวนการที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปตกลงทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ด้วยการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงวิชาชีพ ซึ่งครูสามารถคัดเลือกวิธีการพัฒนาได้หลายวิธี

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้ครูได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อนครู โดยช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการยกระดับการพูดคุยเกี่ยวกับวิชาชีพ ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ รู้สึกชื่นชมในผลงานของเพื่อน ก่อให้เกิดแรงเสริมทางบวกในการสอนของครู และมีความเข้าใจในนักเรียนของตนมากขึ้น

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบร่วมมือพัฒนาวิชาชีพ

1. การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน ควรมิรูแบบและเน้นความเป็นระบบพอสมควร โดยกำหนดเป็นแผนหรือโครงการนิเทศอย่างกว้างๆ เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นได้ในการนำไปใช้ แต่ก็สามารถติดตามผลการปฏิบัติได้
2. การสังเกตของครูที่มีต่อกัน ควรทำอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าคนละ 2 ครั้ง/ภาคเรียน ต้องมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันหลังการสังเกต
3. แม้ว่าผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องรับรู้และเกี่ยวข้องในด้านการจัดและควบคุม หรือโครงการการนิเทศด้วย แต่ในเรื่องของการสังเกตการสอน ข้อมูลที่ได้ การให้คำปรึกษาหารือ และการอภิปรายแสดงความคิดเห็นกันนั้น ต้องเป็นเรื่องของครูกลุ่มนั้นโดยเฉพาะ
4. การประเมินผลของครู อาจไม่มีรูปแบบหรือระบบที่เป็นมาตรฐานมากนัก แต่ก็ต้องเป็นเรื่องของครูกลุ่มนั้นเท่านั้น ผู้บริหารจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งการสังเกต การให้คำปรึกษา และผลที่ได้ ก็ต้องไม่เกี่ยวข้องกับส่วนใดของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบของครูเป็นอันขาด

บทบาทของคู่นิเทศในฐานะผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1. คู่นิเทศต้องเป็นบุคคลที่มีสัมพันธ์ที่ดี ไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ถ้ายังไม่มี ความสัมพันธ์อันดีต่อกันต้องสร้างพฤติกรรมนี้ให้เกิดขึ้นก่อน
2. คู่นิเทศต้องเปิดใจกว้าง ยอมรับคำวิจารณ์เกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของตน
3. คู่นิเทศต้องมีความรู้และทักษะในการวิจารณ์อย่างมีเหตุผล โดยปราศจากอคติ

4. คุนิเทศต้องหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนครูที่เป็นคูนีเทศ รวมทั้งการนำความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ (นวัตกรรม) มาพัฒนาการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตร

การนำวิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพไปใช้

1. ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการและติดตามผลการปฏิบัติงานนิเทศแบบนี้ แต่ละคนติดต่อและทาบทามครูที่สนใจเข้าร่วมโครงการ ซึ่งครูที่ควรได้รับการทาบทามควรเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการสอน

2. เมื่อได้ครูที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเป็นสมาชิกแล้ว จัดให้มีการอภิปรายและสรุปถึงขอบเขตของโครงการที่จะปฏิบัติ เช่น การสังเกต การให้คำปรึกษา หรืออาจอภิปรายไปถึงการพัฒนาหลักสูตร การเตรียมสื่อการเรียนการสอน และการแลกเปลี่ยนชั้นเรียนที่จะสังเกตว่าจะมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร สำหรับจำนวนครั้งที่ต้องสังเกตควรปฏิบัติได้ 2 ครั้งเป็นอย่างน้อยหรือมากกว่าก็จะยิ่งดี และต้องมีการประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับมาทุกครั้ง ข้อตกลงที่สมาชิกควรตกลงร่วมกันอีกก็คือการเขียนรายงานสั้นๆ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการ เมื่อเสร็จจากการสังเกตและประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับแต่ละครั้ง และประการสุดท้ายก็คือ ต้องตกลงกันว่าครูที่จะรับการสังเกตจะเป็นผู้กำหนดวาระการประชุม มีการระบุว่าจะต้องการให้สังเกตอะไร ซึ่งจะทำให้การสังเกตแต่ละครั้งตรงกับความต้องการและเป็นประโยชน์แก่ครูมากที่สุด

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

4. การจัดตารางปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงานของกลุ่มครู ถ้าเป็นไปได้สมาชิกในกลุ่มควรจัดตารางสอนให้มีเวลาว่างตรงกันสัปดาห์ละ 1 คาบ (เพื่อใช้ในการอภิปรายในการสังเกต) และให้เวลานอกตารางสอนอย่างน้อยอีก 1 คาบ (จนกว่าสมาชิกสามารถเยี่ยมชั้นเรียนของกันและกันได้โดยไม่ต้องหาชั่วโมงสอนชดเชย) และด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดเตรียมโครงการร่วมพัฒนาวิชาชีพนี้ให้แล้วเสร็จก่อนที่จะมีการจัดการตารางสอนใหญ่ของครูทั้งโรงเรียน เพื่อให้โครงการนิเทศดังกล่าวไม่มีปัญหาเกี่ยวกับเวลาที่จะใช้สังเกตและประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. ถ้าครูผู้เข้าร่วมโครงการนี้มีความสนใจและโรงเรียนสามารถจัดให้ได้ ก็ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับสมาชิกในโครงการ ซึ่งได้แก่

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

แต่ถ้ามีเวลาจำกัด การฝึกอบรมอาจจัดรวมฝึก 3 ทักษะทั่วไป คือ การสังเกต การวิเคราะห์ข้อมูล และการประชุมหลังการสังเกต

6. เมื่อจัดการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมแล้ว โครงการก็สามารถเริ่มต้นตามลำดับดังนี้ คือ ครูแลกเปลี่ยนการสังเกตการสอน วิเคราะห์ และประชุม หลังจากนั้นก็สรุปเป็นรายงานความก้าวหน้า ง่ายๆ ส่งผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการก็จะตรวจสอบเฉพาะรายงาน และอาจมีการประชุมอย่างไม่เป็นทางการกับสมาชิกภายในโครงการ เพื่อรับทราบว่าเป็นโครงการดำเนินไปด้วยดีหรือมีอุปสรรคอันใด เพื่อจะได้ช่วยกันแก้ไขให้ทันที่

2.7.7 การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-direct Development)

เป็นกระบวนการนิเทศอีกแบบหนึ่งที่ครูทำงานโดยอิสระ เป็นผู้ทำงานในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ด้วยการวางแผนเพื่อพัฒนาวิชาชีพการสอนของตนเองและดำเนินการตามโครงการที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วย เป้าหมาย วิธีการในการพัฒนาตนเอง แหล่งทรัพยากรที่ต้องการ วิธีการประเมินผล และความช่วยเหลือจากผู้บริหารที่ครูต้องการ ในเชิงการนิเทศ การนิเทศแบบพัฒนาตนเองเป็นการนิเทศที่มีความยั่งยืนที่สุด เพราะเกิดจากครูเองที่มีความต้องการพัฒนาดังแต่ต้นจนจบ

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้ครูได้รับความรู้และทักษะจากการเรียนรู้โดยอิสระ และมีโอกาสเลือกรับการนิเทศแบบพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาวิชาชีพทางการสอน ซึ่งจะทำให้มีความเข้าใจตนเองพร้อมก็สามารถชี้นำตนเองได้มากขึ้น

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

1. ครูคนเดียวทำงานอย่างเป็นอิสระตามโครงการพัฒนาวิชาชีพที่ตนเองวางแผนขึ้น แล้วดำเนินการตามโครงการนั้น

2. เป้าหมายของโครงการควรเกิดจากความต้องการของครูในการประเมินผลการปฏิบัติวิชาชีพของตน ซึ่งควรจะพัฒนาและกระทำตามเป้าหมายของหลักการปรับปรุงวิชาชีพ และไม่จำเป็นต้องสืบทอดเจตนารมณ์เป้าหมายของโรงเรียน

3. ครูสามารถใช้วิธีการหลายๆอย่าง เพื่อทำงานให้สนองเป้าหมายที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สามารถตัดสินใจเลือกจากแหล่งทรัพยากรรวมทั้งประสบการณ์ที่เหมาะสมหลายๆอย่าง ได้แก่ การบันทึกเทป หรือวีดิทัศน์การสอนของครู ข้อมูลย้อนกลับจากนักเรียน หนังสือคู่มือครู การบริการความรู้จากแหล่งต่างๆ รายวิชาเรียน การเข้ารับการอบรม การสนับสนุนจากโรงเรียน ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และการเยี่ยมเยียนโรงเรียนอื่น เป็นต้น

4. ผลที่ได้จากการประเมินผลตามโครงการนี้ จะไม่มีการนำไปใช้ในการประเมินความดีความชอบของครู

การนำวิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเองไปใช้

1. ครูเสนอโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง โดยทำขึ้นง่ายๆ ประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) เป้าหมายในการทำให้วิชาชีพของตนเจริญก้าวหน้า กำหนดให้มีเพียง 1-2 เป้าหมาย
- 2) วิธีการและทรัพยากรที่จะใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งอาจจะเลือกได้หลายวิธีการ เช่น การอ่าน การอภิปราย การประชุม การสังเกต การบันทึกการสอน และแหล่งทรัพยากรที่ครูต้องการ ได้แก่ บุคคล เวลา ทุน เครื่องมืออุปกรณ์และวัสดุใช้สอยต่างๆ

3) วิธีการประเมินความก้าวหน้าของตนเอง

2. นำโครงการที่เขียนปรึกษาผู้บริหารให้รับรู้ภารกิจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และเข้าใจในเป้าหมายของโครงการร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร ผู้บริหารไม่ควรขอให้ครูเปลี่ยนเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ และควรถือว่าการพัฒนาตนเองมีพื้นฐานมาจากความต้องการของบุคคลนั้นๆ มิใช่จากเป้าหมายขององค์กร

3. ครูปฏิบัติงานตามโครงการและประเมินตนเองเป็นระยะ อาจมีการปรึกษาหรือรายงานต่อผู้บริหารถึงความก้าวหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้น

4. เมื่อสิ้นสุดโครงการ ครูควรประเมินพัฒนาการของตนเองในภาพรวมอีกครั้ง สรุปผลว่าสำเร็จหรือไม่สำเร็จ นำผลไปรายงานหรือปรึกษาหารือกับผู้บริหารได้บทบาทของผู้บริหารควรยกย่องให้กำลังใจครูในความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง

2.7.8 การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร (Administrative Monitoring)

การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร เป็นทางเลือกหนึ่งของการนิเทศสำหรับครูที่ไม่ต้องการรับการนิเทศแบบคลินิกหรือการนิเทศรูปแบบอื่น เป็นการนิเทศที่ผู้บริหารเข้าเยี่ยมเยียนชั้นเรียนในระยะเวลาสั้นๆ และไม่เป็นทางการเท่าใด แต่ต้องมีการวางแผนทั้งก่อนการเข้าเยี่ยม และการให้คำปรึกษาหลังเข้าเยี่ยม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน และกระตุ้นให้ครูมีความสนใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อแสดงให้ครูและนักเรียนเห็นความสนใจของผู้บริหารที่มีต่อตน ด้วยการเข้ามามีส่วนร่วมกับตนในห้องเรียนด้วยความกระตือรือร้น
3. เพื่อให้ผู้บริหารเองสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของครูได้ง่ายขึ้น
4. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการนิเทศ มาประเมินการบริหารงานของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้ดีขึ้น

ลักษณะสำคัญของการควบคุมเชิงบริหาร

1. ในการดำเนินการนิเทศโดยวิธีการนี้ ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูที่สนใจในวิธีการนิเทศแบบนี้ ได้มีโอกาสอภิปรายหรือพูดจาปรึกษาหารือร่วมกันกับตน ในลักษณะบรรยากาศแบบเปิดกว้างประชาธิปไตย เพื่อให้ครูและผู้บริหารเองมีความชัดเจนในทุกเรื่องที่จะดำเนินการต่อไป เช่น

1.1 การกำหนดพฤติกรรมในการเยี่ยมชั้นเรียน พฤติกรรมชนิดใดที่ครูควรได้รับรู้ก่อนว่า ขณะเข้าเยี่ยมชั้นเรียน ผู้บริหารชอบให้ครูทำตัวแบบไหน เช่น ให้มีการเชิญเข้าห้องเรียน ให้ครูสอนต่อไปโดยไม่ต้องสนใจการมาเยี่ยม ผู้บริหารอาจจะคุยกับนักเรียนบ้างในเวลาสั้นๆ หรือผู้บริหารจะเข้าสังเกตการสอนอย่างเดียว เป็นต้น ทั้งหมดนี้ผู้บริหารและครูควรจะได้อภิปรายและตกลงให้ชัดเจนเสียก่อน

1.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับ ชนิดของข้อมูลย้อนกลับประเภทใดที่ครูควรได้รับ ครูที่ถูกเยี่ยมชมมักกระวนกระวายใจที่จะทราบความรู้สึกของผู้เยี่ยม และจะซาบซึ้งกับข้อมูลย้อนกลับซึ่งอาจมีข้อความเพียงเล็กน้อย เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรมีการบันทึกการเยี่ยมชมให้แก่ครูทุกครั้ง และควรจัดทำให้เป็นระบบ

1.3 การบันทึกในการเยี่ยมชั้นเรียน ขณะที่เยี่ยมเยียนชั้นเรียน ในการนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหารนี้ ผู้บริหารเองก็จะมีบันทึกที่แสดงความคิดเห็นในการตรวจเยี่ยมให้ แต่เวลาใดที่มีการตรวจเยี่ยมแล้วพบว่ามีปัญหาที่น่าหนักใจก็จะบอกกับครูตรงๆ

1.4 การใช้ข้อมูลจากการสังเกต จะถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณาความดีความชอบด้วยหรือไม่ ประเด็นนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ครูมักกังวล ควรมีการอภิปรายกันให้ชัดเจนว่าในการนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหารนั้น ผู้บริหารจะเข้าเยี่ยมชั้นเรียนเป็นระยะเวลาสั้นๆ เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนวันต่อวันเท่านั้น จะไม่ประเมินผลเกี่ยวกับผลงานของครู สำหรับการประเมินผลการทำงานของครูอย่างเป็นทางการ จะเกิดขึ้นต่อเมื่อมีการเยี่ยมเยียนเพื่อประเมินผลงานของครูโดยตรง

2. การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร ควรมีการวางแผนจัดตารางการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ อาจเริ่มต้นด้วยการกำหนดเวลาไว้เป็นสัปดาห์ไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตาราง เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และจะทำให้การสังเกตของผู้บริหารมีระบบมากขึ้น กระบวนการปฏิบัติงานนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหารอาจจัดได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

2.1 การเยี่ยมเพื่อสังเกตสภาพทั่วไปของห้องเรียน การเยี่ยมแบบนี้ผู้บริหารอาจใช้เวลาในการเยี่ยมช่วงก่อนเข้าเรียนตอนเช้า ระหว่างพักกลางวัน หรือหลังเลิกเรียนตอนเย็นก็ได้

2.2 การเยี่ยมเพื่อการสังเกตการสอนในชั้นเรียน การเยี่ยมแบบนี้ต้องใช้เวลาที่มีการเรียนการสอน โดยใช้เวลาในห้องเรียนละ 5-10 นาที ซึ่งสามารถจัดให้เป็นระบบได้หลายวิธีอีกเช่นกัน

2.2.1 การเยี่ยมเป็นระดับชั้น โดยกำหนดว่าวันนี้หรือสัปดาห์นี้ทั้งวัน หรือทั้งสัปดาห์ จะเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอนของครูชั้น ป.1 ทุกห้อง และวันหรือสัปดาห์ต่อไปก็เยี่ยมชั้นเรียนอื่นๆ

2.2.2 การเยี่ยมชั้นเรียนเป็นรายวิชาหรือกลุ่มวิชา ด้วยการกำหนดว่าวันนี้หรือสัปดาห์นี้จะเยี่ยม เพื่อสังเกตการสอนห้องเรียนที่เรียนวิชาคณิตศาสตร์ทุกห้อง และวันหรือสัปดาห์ต่อไปก็จะเป็นวิชาอื่นๆ

2.2.3 การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อการเปรียบเทียบ กรณีนี้เป็นกรณีที่โรงเรียนมีการจัดชั้นเรียนสำหรับเด็กพิเศษหรือจัดชั้นเรียนตามคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นการเยี่ยมเพื่อสังเกตการสอนของครู และพฤติกรรมของนักเรียนระหว่างห้องเรียนที่เด็กมีความแตกต่างกัน

การเยี่ยมชมชั้นเรียนแบบต่างๆ ดังกล่าว ถ้าผู้บริหารมีการวางแผนและทำเป็นระบบ จะสามารถประหยัดเวลา และจะได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ถ้าผู้บริหารสามารถเข้าเยี่ยมชมชั้นเรียนได้ 4 ห้อง ภายใน 45 นาที (นับรวมทั้งเวลาที่ต้องเดินเปลี่ยนห้องด้วย) และสามารถจัดช่วงเวลาในการสังเกตเพียงเท่านี้ใน 1 วัน แล้วสัปดาห์หนึ่งผู้บริหารจะสามารถเยี่ยมชมชั้นเรียนได้ 20 ห้องเรียน และจำนวนนี้ก็จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนที่ดีได้ ถ้าการเข้าเยี่ยมชมชั้นเรียนได้มีการวางแผนอย่างรอบคอบ

3. การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร ควรเป็นไปในเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ เพราะการไปเยี่ยมชมชั้นเรียนในเวลาสั้นๆ มีความจำเป็นต้องเน้นการสังเกตเฉพาะจุดที่เกี่ยวกับการเรียน และดูว่าอะไรเป็นอุปสรรคที่ทำให้การสอนไม่คล่องตัวเท่าที่ควร โดยต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ผู้สังเกตต้องมุ่งสังเกตในเรื่องการเรียนรู้ของเด็ก พยายามหลีกเลี่ยงการทำให้ครูไขว้เขวไปในเรื่องอื่นๆ และใช้เวลาสั้นที่สุดในการเยี่ยม เรื่องของการเรียนที่ผู้บริหารตระหนักในการสังเกตเมื่อเยี่ยมในชั้นเรียน ได้แก่

3.1 รูปแบบการเรียนการสอนแบบใดที่ครูพยายามนำมาใช้ เช่น การสอนแบบที่ให้เด็กได้ค้นหาคำตอบเองที่เรียกว่า แบบสืบสวน-สอบสวน หรือการสอนแบบที่ครูเป็นผู้บอกแก่นักเรียนตรงๆ หรือการสอนที่ให้ปฏิบัติงานศิลปะเพื่อการสร้างสรรค์ เป็นต้น

3.2 มีนักเรียนตั้งใจเรียนและไม่ตั้งใจเรียนจำนวนเท่าใด เช่น กรณีที่นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ครูทราบและมีความรับผิดชอบในการดูแลพฤติกรรมของนักเรียนนั้นเพียงใด พฤติกรรมอะไรของเพื่อนนักเรียนคนอื่นๆ และครูที่ปรากฏออกมาเพื่อช่วยนักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียน

3.3 นักเรียนทราบและมีความเกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้เพียงใด เช่น มีนักเรียนมากน้อยเท่าใดที่กระตือรือร้นเพื่อมีส่วนร่วมในการเรียน ครูทำอะไรบ้างเพื่อสนับสนุนหรือขัดขวางการมีส่วนร่วมดังกล่าวนี้

3.4 นักเรียนได้ข้อมูลย้อนกลับชนิดใดบ้างที่เกี่ยวกับการเรียนของเขา เช่น นักเรียนได้ทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือปัญหาของตนเพียงพอหรือไม่ อะไรที่ครูต้องทำเพื่อสนับสนุนให้นักเรียนได้ทราบข้อมูลของเขา

4. การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหารจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้ามีการนำผลจากการนิเทศนั้นมาใช้ใน 2 มิติด้วยกัน กล่าวคือ มิติแรกการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อครูจะได้นำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน และอีกมิติหนึ่งเป็นด้านที่ผู้บริหารนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้นั้นมาเป็น

ส่วนหนึ่งในการประเมินการบริหารของตนเองเพื่อพัฒนาโปรแกรมการสอนและปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้ดีขึ้น

ข้อมูลย้อนกลับที่ให้แก่ครูนั้น ควรเป็นข้อความที่เป็นทั้งทางบวกและทางลบพอกัน ผู้บริหารควรเสริมแรงกับผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการสอนด้วยคำชมเชย เช่น “ผมชอบวิธีการที่ครูใช้ควบคุมในการอภิปรายกลุ่มเล็ก” ส่วนครูที่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการสอน ข้อความนั้นน่าจะ เป็นคำถาม เช่น “ผมรู้สึกว่าจะจริงๆแล้วเด็กที่นั่งอยู่ทางหลังห้องดูเหมือนไม่ค่อยสนใจเรียน ครูคิดเหมือนผมไหม”

สำหรับข้อมูลย้อนกลับในส่วนของผู้บริหารเองนั้น ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มักชอบใช้ในการสังเกตขณะที่ทำหน้าที่นิเทศแบบควบคุมเชิงบริหารแต่ละวัน ด้วยการตั้งคำถามสำหรับตนเอง เพื่อหาคำตอบที่จะช่วยชี้ถึงปัญหาต่างๆ ของโรงเรียนได้ และมีความจำเป็นมาก ที่ผู้บริหารจะต้องมีการตรวจสอบและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

การนำวิธีการนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหารไปใช้

1. ประชุมครูที่ต้องการรับการนิเทศแบบนี้ เพื่อทบทวนหลักการสำคัญๆ ของการนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร พร้อมทั้งให้ทราบวิธีหรือรายละเอียดของความรับผิดชอบของผู้บริหาร เกี่ยวกับการสังเกต การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเก็บรักษาคำบันทึกข้อมูลและที่สำคัญคือ จะไม่นำผลการนิเทศนี้ไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของครู
2. ผู้บริหารกำหนดตารางเวลาในการเยี่ยมสังเกตในห้องเรียนสำหรับตนเองเท่านั้น และไม่ควรรู้ครูทราบ เพราะเมื่อไปสังเกตจะเห็นพฤติกรรมที่เป็นจริงมากกว่า
3. ในการตรวจเยี่ยม ผู้บริหารจะอยู่ในห้องเรียนประมาณ 5-10 นาที ซึ่งนานพอที่จะมองเห็นว่ากระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างไร ทั้งนี้ผู้บริหารอาจเจาะจงสังเกตในองค์ประกอบง่ายๆ ที่คิดไว้ล่วงหน้าก่อน เช่น รูปแบบการสอนของครู พฤติกรรมของนักเรียนขณะที่เรียนหรือทำงานในบทเรียน และในขณะที่เสร็จงาน เป็นต้น เมื่อผู้บริหารจะออกจากห้องเรียน ควรให้สัญญาณที่ปราศจากคำพูดใดๆ หรือคำพูดสั้นๆ เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในโอกาสที่เข้ามาเยี่ยม
4. ควรมีบันทึกสั้นๆ ในสิ่งที่สังเกตตามที่เกิดขึ้น ในขณะที่สังเกตอาจใช้บัตรขนาด 4x6 นิ้วมาใช้ โดยบันทึกทั้งรายละเอียดทั่วไปเกี่ยวกับวัน เวลา ครูผู้สังเกต และบันทึกการสังเกตในขอบเขตของเรื่องที่เกิดขึ้นในข้อ 3 เนื้อหาในบันทึกควรแสดงความคิดเห็นทางบวกก่อน แล้วค่อยกล่าวถึงปัญหาที่เกี่ยวข้อง

5. การส่งบันทึกให้ครู ควรมอบให้ในขณะที่ได้พบกัน เช่นเวลาที่ได้พูดคุยกันสั้นๆ ในห้องเรียน หรือเวลาอาหารกลางวัน หรือหลังเลิกเรียนในวันนั้น ไม่ควรฝากผ่านผู้อื่น

จากรูปแบบการนิเทศต่างๆที่กล่าวมานี้ เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนแต่ละแห่งได้ ความเหมาะสมของการใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับความพร้อม ความต้องการ ความสนใจ แรงจูงใจของครูและศักยภาพของครู ครูมีโอกาสเลือกรับวิธีการนิเทศที่ตนเองชอบและสนใจ แต่ถ้าหากการเลือกรูปแบบการนิเทศของครูไม่เหมาะสมกับบริบทหรือปัจจัยอื่นๆ ผู้บริหารสามารถแนะนำจูงใจให้เลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดได้

2.8 กิจกรรมการนิเทศภายใน

กิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษามีหลากหลายกิจกรรมด้วยกัน ซึ่งผู้นิเทศจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในการเลือกกิจกรรมการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอกิจกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

จูไรต์น สูดรุ่ง (2559) ได้เสนอกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การประชุมก่อนเปิดเรียน (Meeting)
2. การปฐมนิเทศ (Orientation)
3. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Counseling & Guidance)
4. การอบรม (Training)
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Operational Training)
6. การสัมมนา (Seminar)
7. การระดมความคิด (Brain Storming)
8. การสาธิตการสอน (Demonstration)
9. ห้องสมุดครู (Teacher Library)
10. การสนทนาทางวิชาการ (Academic Dialogue)
11. การเยี่ยมชั้นเรียน (Classroom Visit)
12. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip)
13. การสังเกตการสอน (Observation)
14. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

15. การเขียนเอกสาร/บทความทางวิชาการ (Academic Issues/Articles)

16. การจัดนิทรรศการ (Exhibition)

Gwynn (1974) ได้แบ่งกิจกรรมการนิเทศไว้ 2 กลุ่มดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมการนิเทศเป็นกลุ่ม (Group Devices)

1.1 การตั้งกรรมการกลุ่มทำงาน (Committee)

1.2 การศึกษาวิชาการ (Course Work)

1.3 การจัดห้องปฏิบัติการหลักสูตร (Curriculum Laboratory)

1.4 การศึกษานอกสถานที่ (Field Trip for Staff Personnel)

1.5 การฟังคำบรรยาย (Institutes and Lectures)

1.6 การอ่านเฉพาะเรื่อง (Directed Reading)

1.7 การสาธิตการสอน (Demonstration Teaching)

1.8 การอภิปราย (Panel or Forum Discussion)

1.9 การจัดห้องสมุดวิชาชีพ (Professional Libraries)

1.10 การจัดสมาคมทางวิชาชีพและการประชุมทางวิชาชีพ (Professional Organizations and Meeting)

1.11 การจัดข่าวสารนิเทศ (Supervisory Bulletins, Handbooks and Guides)

1.12 การประชุมครู (Teachers' Meeting or Staff Meeting)

1.13 การประชุมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Group Conference or Workshop)

2. กิจกรรมการนิเทศเป็นรายบุคคล (Individual Devices)

2.1 การสังเกตการสอน (Classroom Observation)

2.2 การทดลองในชั้นเรียน (Classroom Experimentation)

2.3 การปรึกษาหารือ (The conference or Interview)

2.4 การพาคูไปเยี่ยมเยียนและสังเกตการสอน (Intervisitation and Observation)

2.5 การเลือกวัสดุอุปกรณ์สำหรับการสอน (Selects of Materials for Teaching)

2.6 การประเมินผลตนเอง (Self – Evaluation)

Harris (1985) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศ 23 กิจกรรมดังนี้

1. การบรรยาย (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศใช้เพียงการพูด และการฟังเท่านั้น
2. การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากยิ่งขึ้น
3. การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel presenting) เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตาม แนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. การให้ดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing film or television) เป็นการใช้เครื่องมือที่สื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ วิดีโอเทป เพื่อทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น
5. การฟังคำบรรยายจากเทปวิทยุและเครื่องบันทึกเสียง (Listening to tape and radio recording) กิจกรรมนี้เป็นการใช้เครื่องบันทึก เพื่อนำเสนอแนวความคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังคนอื่น
6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่างๆ (Exhibiting materials and equipments) เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการฝึกอบรม หรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาสื่อต่าง ๆ
7. การสังเกตในชั้นเรียน (Observing in classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดบกพร่องของบุคลากร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในการพัฒนาบุคลากร
8. การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการและวิธีการดำเนินการ
9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interviewing) เป็นกิจกรรมสัมภาษณ์ที่กำหนดจุดประสงค์ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆตามต้องการ
10. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะสถานศึกษาที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้เท่านั้น
11. การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้นำ (Non-directive interview) เป็นการพูดคุยและอภิปรายหรือการแสดงแนวความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วย ลักษณะการของการสัมภาษณ์จะสนใจกับปัญหาและความสนใจของผู้รับการสัมภาษณ์

12. การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มขนาดเล็ก มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่นๆ
13. การอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ใช้มากกิจกรรมหนึ่ง สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก เช่น การอ่านข้อความจากวารสาร มักใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น
14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and calculating) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการติดตามประเมินผล การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการควบคุมประสิทธิภาพการสอน
15. การระดมสมอง (Brainstroming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิด วิธีการแก้ปัญหา หรือใช้ข้อเสนอแนะต่างๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดโดยเสรี ไม่มีการวิเคราะห์ หรือวิพากษ์วิจารณ์แต่อย่างใด
16. การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ (Videotaping and photographing) วิดีโอเทปเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียด ทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการ กิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์
17. การจัดทำเครื่องมือและแบบทดสอบ (Instrumenting and testing) กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบและแบบประเมินต่างๆ
18. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz session) เป็นกิจกรรมการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่เฉพาะเจาะจง มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด
19. การจัดทัศนศึกษา (Field trip) กิจกรรมนี้เป็นการเดินทางไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนปฏิบัติ
20. การเยี่ยมเยียน (Intervisiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งไปเยี่ยมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง
21. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคล กำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเองไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น
22. การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก ฯลฯ
23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Practice) เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติ ในขณะที่ปฏิบัติมีการคอยดูแลช่วยเหลือ มักใช้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก

หลักการเลือกกิจกรรมนิเทศ

จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ให้ข้อคิดเห็นว่า กิจกรรมนิเทศมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของครู การเลือกกิจกรรมนิเทศให้เหมาะสม คุ่มค่าและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศควรคำนึงเป็นอย่างยิ่ง การเลือกกิจกรรมนิเทศมีหลักในการเลือกดังนี้

1. วัตถุประสงค์ ผู้นิเทศคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในว่าต้องการให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดการเรียนรู้จากการนิเทศด้านใดจากด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคิด เช่น ถ้าต้องการให้ครูเกิดความรู้ใหม่ๆ ก็อาจจะจัดกิจกรรมนิเทศในลักษณะการบรรยาย การอ่าน การจัดทำทัศนศึกษา การจัดนิทรรศการ เหล่านี้ก็มีความเหมาะสม กิจกรรมนิเทศที่ทำให้ครูเกิดทักษะ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง การแสดงบทบาทสมมติ

2. ขนาดกิจกรรมจะเป็นตัวกำหนดขนาดของกลุ่ม ผู้นิเทศต้องกำหนดให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพของการนิเทศ เช่น การสัมภาษณ์เป็นกิจกรรมที่ต้องการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว กิจกรรมการอภิปรายเหมาะสำหรับกลุ่มเล็กประมาณ 5-10 คน การสังเกตการสอนเหมาะกับการนิเทศเป็นรายบุคคล เป็นต้น

3. ประสบการณ์ของครู ลักษณะประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ผู้นิเทศสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมนิเทศ บางครั้งกิจกรรมนิเทศต้องการผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกัน เช่น การสังเกตการสอนโดยเพื่อนครูด้วยกัน การจัดอบรมให้ความรู้วิชาเฉพาะ หรือบางกิจกรรมผู้ร่วมกิจกรรมอาจจะมีประสบการณ์ต่างกันก็ได้ เช่น การประชุมทั่วไป การปฐมนิเทศครูใหม่ การจัดทำทัศนศึกษา เป็นต้น

4. งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกกิจกรรมนิเทศในบางครั้ง แม้ว่ากิจกรรมนิเทศที่ต้องการจัดจะส่งผลต่อความรู้ของครู แต่ขาดงบประมาณหรือต้องมีการลงทุนสูง ผู้นิเทศอาจจะปรับเปลี่ยนกิจกรรมที่ให้ผลใกล้เคียงกัน เช่น การบันทึกวิดีโอเทปหรือการถ่ายภาพสถานที่ กิจกรรม ให้ครูดู ใช้งบประมาณน้อยกว่าการพาครูไปทัศนศึกษา หรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือกิจกรรมอื่นๆ เป็นต้น

5. ผลต่อประสบการณ์หรือความรู้ของครู การเลือกทำกิจกรรมนิเทศใดๆ ผู้นิเทศควรรับรู้ว่ามีข้อจำกัดหรือไม่ ข้อจำกัดมาก กิจกรรมใดที่ส่งผลต่อความรู้และประสบการณ์ครูมากที่สุด มีความเป็นไปได้และคุ้มค่าในการจัด ก็อาจจะทำให้การดำเนินการนิเทศเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

จากกิจกรรมการนิเทศที่นักวิชาการแต่ละท่านเสนอมา สามารถสรุปได้ว่ากิจกรรมการนิเทศคือรูปแบบการดำเนินการการนิเทศที่ตอบสนองรูปแบบการนิเทศต่างๆ โดยต้องคำนึงถึงบริบทต่างๆ ทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ซึ่งการเลือกกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมจะส่งผลให้การนิเทศประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.9 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายใน

การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้นมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่งทฤษฎี แนวคิด หรือหลักการต่างๆ เป็นเพียงแค่นำทางให้นำไปปฏิบัติเท่านั้น โดยจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน

จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน และได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนออกเป็น 4 ปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านการบริหาร

โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น การบริหารเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นปัจจัยหลักที่จะขับเคลื่อนให้การดำเนินงานทุกอย่างดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็นปัจจัยย่อย 3 ด้านคือ

1.1 ด้านนโยบายการบริหาร

- 1) กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นนโยบายของการบริหารโรงเรียน เมื่อกำหนดได้เป็นนโยบาย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกฝ่ายต้องทำตามนโยบายที่กำหนดไว้
- 2) มีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของการจัดการนิเทศภายใน
- 3) กำหนดแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายในให้ชัดเจน
- 4) มีมาตรการในการควบคุม กำกับ ติดตามการนิเทศอย่างเป็นระบบ
- 5) กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศ
- 6) นำผลการนิเทศภายในในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

1.2 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้บริหารที่สามารถทำให้การจัดการนิเทศภายในสำเร็จตามเป้าหมาย จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง โดยมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำดังนี้

- 1) เป็นผู้มิวึลยัทัศน์ สามารถกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม
- 2) เป็นผู้มีความริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนางานนิเทศภายใน
- 3) มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ และใช้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการบริหาร
- 4) มีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ยินดีให้ความร่วมมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายใน
- 5) เป็นผู้มีทักษะในการบริหารคน มอบหมายงานตรงกับความสามารถและลักษณะงาน

1.3 ด้านการจัดโครงสร้างการนิเทศภายใน

โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างของงานนิเทศภายในให้ชัดเจน อยู่ในโครงสร้างของการบริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดหรือบริบทของโรงเรียนว่าจะกำหนดโครงสร้างอย่างไรใน 3 แบบดังต่อไปนี้

- 1) การจัดโครงสร้างงานนิเทศภายในเป็นงานที่ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการ โดยผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบการนิเทศทุกกลุ่มงาน
- 2) การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในอยู่ในทุกกลุ่มงาน ดูแลรับผิดชอบการนิเทศพัฒนาบุคลากรเฉพาะกลุ่มงานที่สังกัด
- 3) การจัดโครงสร้างให้งานนิเทศภายในขึ้นตรงกับกลุ่มบริหารงานวิชาการ แต่จะดูแลรับผิดชอบการนิเทศกลุ่มงานอื่นด้วย ในลักษณะของการบูรณาการกิจกรรมนิเทศ

2. ปัจจัยด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญรองลงมาจากการบริหาร เพราะการดำเนินการทุกอย่างต้องอาศัยบุคลากรเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อน ปัจจัยด้านบุคลากรมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยย่อยดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาบุคลากร

- 1) สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ
- 2) เปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอความรู้ที่ได้จากการไปอบรมและศึกษาดูงานมาขยายผลกับเพื่อนครู
- 3) สนับสนุนงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในทุกกิจกรรมนิเทศ
- 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

2.2 ด้านการเลือกสรรบุคลากร

ในที่นี้หมายถึงการคัดเลือกบุคลากรที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ เป็นคณะกรรมการนิเทศ หรือผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายใน โรงเรียนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1) เลือกบุคลากรที่มีจริยธรรมในการทำงาน มีความเต็มใจที่จะทำงาน
- 2) เลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย
- 3) เลือกคนที่มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะการนิเทศ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน
- 4) กำหนดทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จำเป็นในการใช้ปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศภายใน

2.3 ด้านประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรที่จะคัดเลือกให้เป็นผู้รับผิดชอบงานนิเทศภายในเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้งานนิเทศประสบความสำเร็จ ดังนั้นในการกำหนดบุคลากรควรพิจารณาดังต่อไปนี้

- 1) ควรมีประสบการณ์การสอนหรือทำงานในฝ่ายอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการนิเทศการสอนหรือนิเทศงานด้วย
- 2) ประสบการณ์การสอนมีผลต่อความสามารถทางการสอน จึงควรจัดกิจกรรมนิเทศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจนั้นส่งผลทำให้การดำเนินการนิเทศภายในประสบความสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยย่อย 3 ด้านดังนี้

3.1 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

การสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้การนิเทศภายในดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้คือ

- 1) ผู้บริหารเอาใจใส่การทำงานของบุคลากร สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่
- 2) บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นมิตร มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

3) ครูได้มีโอกาปฏิบัติงานตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ

3.2 การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน

- 1) การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 2) การได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) บุคลากรยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน
- 4) บุคลากรยอมรับความสามารถที่แตกต่างและเชื่อมั่นว่าความสามารถพัฒนาได้

3.3 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคนทำงาน เป็นความรู้สึกที่ดีที่ทำให้คนมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อการทำงานหนัก การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรควรปฏิบัติดังนี้

- 1) การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีความชัดเจน และตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2) การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มีการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ
- 3) การเอาใจใส่ดูแล เอื้ออาทรในหมู่คณะครู
- 4) ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม
- 5) การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

4. ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

จากผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพจะมีกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน 5 ขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1) การศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน

โรงเรียนมีการศึกษาข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์ห่วงข้อประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของเป้าหมายการนิเทศ มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่ต้องการใช้การนิเทศในการแก้ปัญหา ผู้รับผิดชอบต้องร่วมกันวิเคราะห์ทางเลือกหรือกิจกรรมแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้การดำเนินการนิเทศบรรลุตามเป้าหมาย

2) การวางแผนการนิเทศ

โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการนิเทศทั้งในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และกลุ่มสาระวิชา โดยทำอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ทำให้เกิดการ

ประสานงาน ร่วมมือกัน และแผนงาน/โครงการนิเทศก็จะกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

3) การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ

มีการสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศที่หลากหลายและเหมาะสม ถูกต้องตามหลักวิชาการ การเลือกสื่อเครื่องมือการนิเทศมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารและคู่มือที่ใช้ในการนิเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้ที่รับผิดชอบ

4) การปฏิบัติการนิเทศ

โรงเรียนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศตามบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการกำหนดขั้นตอนในการนิเทศและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ กิจกรรมนิเทศจะมีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของครู

5) การประเมินและรายงานผลการนิเทศ

โรงเรียนที่มีการดำเนินการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ จะมีการติดตามการดำเนินงานนิเทศอย่างต่อเนื่อง เมื่อเสร็จสิ้นโครงการหรือกิจกรรมจะมีการประเมินผล สรุปรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารของโรงเรียน และโรงเรียนมีการกำกับติดตามให้ครูนำข้อมูลจากการนิเทศมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในทั้ง 4 ปัจจัยนี้ ทุกปัจจัยล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งสิ้น แต่ปัจจัยใดจะส่งผลมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสภาพและบริบทของแต่ละโรงเรียน ดังนั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในจะต้องให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยที่กล่าวมา เพื่อที่จะส่งผลให้การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จ

ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอน

3.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นการดำเนินงานที่สำคัญของการนิเทศการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครู การนิเทศการสอนเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ช่วยให้ครูเห็นความสำคัญและยอมรับปัญหา และมีความต้องการที่จะ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนเองไปในทางที่ดีขึ้น โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

วัชรมา เล่าเรียนดี (2552) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การช่วยเหลือ สนับสนุนทำให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง เพื่อให้เกิดพัฒนาการด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นการร่วมกันวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน ซึ่งจะนำไปสู่การประชุมปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาในวิชาชีพต่อไป การนิเทศการสอนไม่ใช่การบังคับ แต่เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนครู โดยเน้นความเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือ การสร้างขวัญกำลังใจและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) มีทัศนะว่า การนิเทศการสอนเป็นส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา มุ่งพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูรวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อที่จะช่วยเหลือครูในการพัฒนาทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554) ได้สรุปความหมายของการนิเทศการสอนว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องใช้ความรู้ของการจัดองค์กร ภาวะผู้นำ การสื่อความหมายและหลักการสอนในการทำงานร่วมกับครูในการปรับปรุงการสอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กรองทอง จิตรเดชากุล (2555) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ พฤติกรรมอย่างหนึ่งทางการศึกษาที่เกิดขึ้นในองค์การและมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

Adams and Dickey (1953) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการสอนว่า เป็นการให้บริการทางด้านการสอนและการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น เป็นการสร้างสรรค์ เป็นการร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศต้องไม่ใช่อำนาจกับครู แต่เป็นการตอบสนองความต้องการของครูให้อิสระ เสรีภาพแก่ครูในการทำงานเพื่อให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

Burton and Brueckner (1955) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นเทคนิคของผู้เชี่ยวชาญเพื่อส่งเสริมปรับปรุงการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียน

Goldhammer, Adeson และ Krajewski (1980) อธิบายไว้ว่า การนิเทศการสอน คือ ส่วนย่อยของการนิเทศการศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ถูกนำมาใช้โดยฝ่ายบุคลากรของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน โดยผ่านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู

Alfonso, Firth และ Neville (1981) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า หมายถึง พฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งกำหนดขึ้นโดยโรงเรียนเพื่อให้ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครู ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

Good (1983) มีทัศนะว่า การนิเทศการสอน หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ การศึกษา ในการแนะนำครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้รู้วิธีการปรับปรุงการสอน เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ เป็นการพัฒนาครูทุกด้าน ทั้งการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการสอน การปรับปรุงเนื้อหาการสอน ปรับปรุงวิธีสอน รวมทั้งช่วยปรับการวัดและประเมินผลการสอน

Lovell and Wiles (1983) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอน เป็นพฤติกรรมที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการจากโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิสัมพันธ์กับระบบ พฤติกรรมการสอนของครูที่จะคงไว้ หรือมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนมีคุณภาพทางการเรียน

Harris (1985) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนหมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำกับ บุคคลหรือสิ่งใด เพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการ สอนที่ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การนิเทศการสอนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียน การสอนมากกว่าที่จะเกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน แต่เป็นงานหลักสำคัญของโรงเรียนและเป็นไปเพื่อการ คงไว้และการปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียน

Glickman and others (2010) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนว่า การนิเทศการ สอนเป็นกระบวนการสำหรับปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การสร้างความสัมพันธ์และการให้ ความร่วมมือในการทำงานเกี่ยวกับงานการสอนระหว่างผู้นิเทศกับครู เพื่อให้โรงเรียนได้ประสบ ความสำเร็จ

Sulliva และ Glanz (2013) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกระบวนการที่ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการตัดสินถูกหรือผิด และต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่ ดึงครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพูดคุยปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงพัฒนาการสอนของ ครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการสอนเป็นกิจกรรมการให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดการเรียนการสอน การทำงานและการปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าในการสอนของครูได้ดีขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในเรื่องการประเมินผลตนเอง การนำตนเอง และการนิเทศตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนที่มีผลต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

3.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

การดำเนินการนิเทศการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนเพื่อให้ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมองเห็นแนวทางการปฏิบัติและเป้าหมายของการนิเทศการสอนที่ชัดเจน นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอและสรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นมิตร มุ่งช่วยเหลือครูให้ประสบความสำเร็จในชั้นเรียน และมีเป้าหมายสูงสุดคือผลการเรียนของนักเรียนที่ดีขึ้น

กรรองทอง จิรเดชากุล (2555) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการสอน ไว้ดังนี้

1. เพื่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนมีความเข้าใจและปฏิบัติการนิเทศภายในร่วมกันได้
2. เพื่อพัฒนาความสามารถของครู
3. เพื่อช่วยเหลือครูในการจัดสรรสื่อ ตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอน
4. เพื่อให้ครูเกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพ

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน คือ การส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยอาศัยการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้และการฝึกปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ การสร้างและใช้สื่อนวัตกรรมด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

Oliva (1981) ได้กล่าวว่า นิเทศการสอนเป็นการบริการทางความคิดที่ให้แก่ครู ทั้งในรูปแบบรายบุคคลและรูปแบบเป็นกลุ่ม และเป็นวิธีการที่ให้ความช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรง

Alfongso and others (1981) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาวิธีการหรือแนวทางในการช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน ให้ได้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

Wiles and Lovell (1983) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนเป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ ที่มีการจัดเตรียมการ มีแผนการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเกิดแก่นักเรียน

Good (1983) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ครูผู้สอนเกิดความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยเหลือในการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์การศึกษา และช่วยในการเลือกและปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน

Adams และ Dickey (1986) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนไว้โดยพอสรุปได้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและรู้วิธีทำงานด้วยตนเอง
2. เพื่อช่วยให้ครูจำแนกและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
4. เพื่อช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการ
5. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจปรัชญาและความต้องการทางการศึกษา
6. เพื่อช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการศึกษาของโรงเรียน และให้การสนับสนุน

โรงเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมาย คือ การปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูมีพัฒนาการมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพทั้งรูปแบบรายบุคคลและ/หรือในรูปแบบกลุ่ม เพื่อส่งผลทางการเรียนของนักเรียน โดยนำกระบวนการนิเทศเข้ามามีส่วนร่วมช่วยในการจัดการเรียนการสอนของครู ให้มีความรู้ ทักษะ และเทคนิคในการปฏิบัติการสอน ในด้านการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ๆ การ

ผลิตสื่อและนำสื่อไปใช้ในการสอนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ตามเนื้อหาสอน และให้ครูรู้จักปรับปรุง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และเกิดประสิทธิผลแก่นักเรียนได้ตามเป้าหมายของการศึกษา

3.3 หลักการนิเทศการสอน

หลักการนิเทศการสอนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ โดยนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

Burton and Brueckner (1955) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการสอน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารต้องคำนึงถึงการเตรียมการอำนวยความสะดวกในด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และการดำเนินงานโดยทั่วไป
2. การนิเทศต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยเฉพาะ
3. การบริหารและการนิเทศมีบทบาทหน้าที่ที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การดำเนินงานทั้งสองอย่างจะต้องดำเนินไปเป็นคู่ขนานกัน มีความสอดคล้องกัน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นส่วนประกอบของกันและกัน และรับผิดชอบภารกิจในการดำเนินงานของโรงเรียนร่วมกัน
4. การนิเทศที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาและวิทยาศาสตร์
5. การนิเทศที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาประชาธิปไตย
6. การนิเทศที่ดีต้องใช้วิธีการหรือกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการ คำนึงถึงการปรับเปลี่ยนทางการศึกษาของสังคม และการหาแนวทางที่ดี เพื่อนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องตามกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาการของนักเรียนแต่ละบุคคลด้วย
7. การนิเทศที่ดีนั้นต้องอยู่บนสถานการณ์ที่มีการควบคุมทางวิทยาศาสตร์ที่แน่นอน ดังนั้นจะต้องหาวิธีการเพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนมีการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น รวมถึงการประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินการด้วย
8. การนิเทศที่ดีเป็นการสร้างสรรค์และพยายามคิดพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องไปไม่มีการสิ้นสุด
9. การนิเทศที่ดีจะต้องมีการดำเนินการด้วยวิธีที่มีระบบระเบียบ มีการประสานการปฏิบัติการอย่างเป็นแบบแผน และดำเนินการไปเรื่อยๆอย่างต่อเนื่อง

10. การนิเทศที่ดีจะต้องพิจารณาให้ความสำคัญกับผลที่ได้รับ

11. การนิเทศที่ดีจะต้องเป็นวิชาชีพ คือเป็นการแสวงหาวิธีการต่างๆเพิ่มขึ้น เพื่อนำมาทำการประเมินบุคลากร กระบวนการและผลลัพธ์ที่ได้รับ แล้วจะก้าวไปสู่การกระบวนการที่เป็นมาตรฐาน และสามารถนิเทศตนเองได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของนิเทศการสอนดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการสอนมีหลักการในการดำเนินการนิเทศตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การนิเทศยึดหลักการมนุษยสัมพันธ์ เป็นกระบวนการแบบประชาธิปไตย เพื่อมุ่งให้ครูได้พัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน โดยการช่วยเหลือ การสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นการทำงานของครู โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ใน การนิเทศอย่างชัดเจนและดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นประชาธิปไตย เน้นการให้ความร่วมมือเป็นสำคัญระหว่างผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศ

3.4 บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอน

บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอน เป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ ส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู ซึ่งบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการนิเทศการสอนและการจัดการเรียนการสอนประกอบกัน นักวิชาการได้กล่าวถึงบุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนไว้ดังนี้

Lovell and Wiles (1975) ได้กล่าวว่า ผู้มีบทบาทในการทำการนิเทศการสอนมีดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์
2. ผู้อำนวยการ
3. รองผู้อำนวยการ
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน
5. หัวหน้าหมวดวิชา

Lucio and McNeil (1979) ได้กล่าวถึงผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนในโรงเรียนมีดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน
2. รองผู้อำนวยการ
3. หัวหน้าหมวดวิชา
4. ครูผู้ช่วยสอน

5. ครูที่มีประสบการณ์ชำนาญในเรื่องการสอน

Glickman and others (2010) ได้กล่าวถึงผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการสอนในโรงเรียนมีดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์
2. ผู้อำนวยการโรงเรียน
3. หัวหน้าหมวดวิชา
4. เพื่อนครูด้วยกัน
5. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการนิเทศการสอนจะมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสอนในชั้นเรียนในโรงเรียนมีอยู่ 4 ฝ่ายด้วยกัน คือ ศึกษาวิเคราะห์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาและครู โดยแต่ละฝ่ายมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนในลักษณะที่แตกต่างกันไปตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่ได้รับผิดชอบหน้าที่ในโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามทั้ง 4 ฝ่ายล้วนแต่มีเป้าหมายอันเดียวกันคือ เพื่อช่วยเหลือ พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู ให้มีความก้าวหน้า ก้าวสู่เป็นผู้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพของตนเอง และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิภาพ เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และประเทศชาติ

3.5 บทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอน

การนิเทศการสอนจะสำเร็จตามเป้าหมาย คือการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้รับการนิเทศ ดังนั้นการศึกษารูปแบบและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอนจึงเป็นเรื่องสำคัญ นักวิชาการได้นำเสนอบทบาทและหน้าที่ของผู้นิเทศการสอนไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2554) ได้กล่าวถึงงานของผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. ผู้นิเทศควรเตรียมแผนงานของกิจกรรมที่จะกระทำล่วงหน้า
2. ผู้นิเทศมีตารางกิจกรรมที่ยืดหยุ่นได้
3. ผู้นิเทศควรเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงแก้ไขแผนงานอยู่เสมอ
4. ผู้นิเทศมีการบันทึกผลสัมฤทธิ์ของตนเอง
5. ผู้นิเทศต้องควบคุมความรู้สึกละและความอดทนในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
6. ผู้นิเทศยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง

7. ผู้นิเทศวางตัวในสถานะเดียวกับบุคคลอื่น
8. ผู้นิเทศต้องรู้จักและเข้าใจในตัวครูหรือผู้ร่วมงาน
9. ผู้นิเทศมีการปรึกษากับทุกฝ่ายในสิ่งที่จะทำหรือต้องการเปลี่ยนแปลง
10. ผู้นิเทศต้องรักษาสัญญาของตน
11. ผู้นิเทศช่วยให้ครูแต่ละคนได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง
12. ผู้นิเทศช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน

Gwynn (1974) กล่าวถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบของผู้นิเทศซึ่งถือเป็นงานหลักสำคัญคือ

1. ความรับผิดชอบในการช่วยเหลือครูโดยตรง
2. ความรับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์ บริการด้านการสอนให้แก่ครูให้มีประสิทธิภาพ
3. ความรับผิดชอบในฐานะวิทยากรที่ทำหน้าที่ควบคุมการเผยแพร่โครงการให้ประชาชนได้

สูงสุด

ทราบ

Olive และ Pawlas (2001) ได้กำหนดบทบาทของผู้นิเทศไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ที่จะช่วยให้เกิดการประสานงานระหว่างครูในแต่ละระดับหรือแต่ละโครงการ และช่วยให้ครูตระหนักถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน
2. เป็นผู้ให้คำปรึกษาให้แก่ครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ที่ต้องการคำแนะนำจากประสบการณ์ของผู้นิเทศ
3. เป็นผู้นำกลุ่มที่รู้จักจะทำงานร่วมกับกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จ
4. เป็นผู้ประเมิน เป็นผู้ช่วยครูในการประเมินผลการสอน การประเมินหลักสูตรและการประเมินตนเองของครู
5. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนที่ทันสมัยและแนวทางการปฏิบัติการสอนที่ดี
6. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการปรับปรุงหลักสูตร
7. เป็นผู้สื่อสาร ที่สามารถอธิบายความรู้และข้อมูลต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจ และเป็นผู้ฟังที่ดี
8. เป็นผู้มีทักษะในการสร้างโครงการที่หลากหลายและมีประโยชน์สำหรับครู
9. เป็นผู้คอยกระตุ้น ที่คอยแนะนำความคิดเห็นให้ครูได้พิจารณา

10. เป็นผู้ที่รับผิดชอบในการช่วยเหลือครูใหม่ที่ไม่คุ้นเคยกับระบบและสังคมในโรงเรียน ให้เกิดความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวได้

11. เป็นนักประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลต่างๆของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

12. เป็นนักวิจัยและเป็นผู้ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัยโดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน

13. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นและช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงการสอน

14. เป็นครูต้นแบบหรือครูเชี่ยวชาญ ที่มีความสามารถในการสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพให้แก่ครู และสามารถสอนหรือให้คำแนะนำแก่ครูได้

Wiles และ Bondi (2004) ได้กำหนดงานในหน้าที่การนิเทศที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

1. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยร่วมกันปฏิบัติกับครู

2. ประเมินผลโปรแกรมต่างๆของโรงเรียน

3. คิดสร้างสรรค์โปรแกรมใหม่ๆ

4. ออกแบบการจัดการเรียนการสอนใหม่เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

5. จัดสร้างสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครู

6. แนะนำและช่วยเหลือครู โดยให้คำปรึกษาแนะนำด้านการจัดการเรียนการสอน

7. ประเมินผลสิ่งอำนวยความสะดวกและติดตามดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก

8. จัดหาทุนและติดตามดูแลการใช้ทุนให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์

9. จัดโครงการฝึกอบรมครูประจำการและประสานงานโครงการ

10. ตอบสนองต่อความต้องการและสิ่งที่ชุมชนต้องการ พร้อมทั้งยอมรับข้อมูลย้อนกลับจาก

ชุมชน

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ คือ การแนะนำสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.6 กระบวนการนิเทศการสอน

กระบวนการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผน มีลำดับขั้นตอน ต่อเนื่อง ชัดเจนและเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศ ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้นิเทศมีแนวทางในการดำเนินการนิเทศการสอนเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง นักวิชาการได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2552) ได้เสนอกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่เป็นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรงไว้ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
2. การเลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงและพัฒนา
3. การนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบเพื่ออนุมัติการดำเนินงาน
4. การให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ และการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมที่น่าสนใจ
5. การจัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวันและเวลาที่จะสังเกตการสอน และประชุมเพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
6. การดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ
7. การสรุปและประเมินผล พร้อมรายงานผลสำเร็จ

โดยการนิเทศการสอนนั้น จำเป็นต้องใช้ทักษะในการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งผู้นิเทศที่จะต้องปฏิบัติงานและมีปฏิสัมพันธ์กับครูมากที่สุด จะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีต่อกันและกันทางบวก จะต้องไวต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของครู พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู ซึ่งแรงจูงใจนี้จะเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การตัดสินใจและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

Copeland และ Boyan (1978) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการพิจารณาระบุเรื่องหรือพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงและพัฒนา แล้วเลือกหรือสร้างเครื่องมือสังเกตการสอนที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการจะปรับปรุงพัฒนา

2. การสังเกตการสอน เป็นการสังเกตพฤติกรรมการสอนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งทำการบันทึกพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่ใช้ในการสอน โดยใช้เครื่องมือที่เลือกทำการบันทึกพฤติกรรมที่ปฏิบัติหรือกระบวนการสอนที่ใช้ในการสอน โดยใช้เครื่องมือที่เลือกหรือสร้างขึ้นเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศวิเคราะห์ด้วยตนเองหรือวิเคราะห์ร่วมกับครูในการพิจารณาพฤติกรรมการสอนที่ปฏิบัติหรือขั้นตอนในการสอน สิ่งใดที่ควรคงไว้หรือสิ่งใดที่ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น

4. การประชุมภายหลังการสังเกตการสอน เป็นขั้นตอนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับการสังเกตการสอนและการบันทึกข้อมูลจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูในขณะเดียวกัน ผู้นิเทศควรกระตุ้นให้ครูมองเห็นและยอมรับผลที่ได้จากการสังเกตการสอน โดยผู้นิเทศกับครูร่วมกันพิจารณายุทธวิธีในการปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนเพื่อส่งผลถึงพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

Glatthorn (1984) ได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศการสอน 8 ขั้นตอน

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ
2. การวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับครู
3. การวางแผนการสังเกตการสอน
4. การสังเกตการสอน
5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้
6. การวางแผนและการกำหนดวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ
7. การประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอนที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา
8. การวางแผนการสังเกตการสอนในครั้งต่อไป

Acheson และ Gall (1997) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. การประชุมเพื่อการวางแผนระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา ผู้นิเทศควรช่วย

ให้ครูมองเห็นพฤติกรรมการสอนของตนเอง และร่วมกันพิจารณาเทคนิคการสอนใหม่ๆ ที่ครูมีความสนใจและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน ต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางเกี่ยวกับวิธีการสังเกตการสอน วันและเวลาที่จะสังเกตการสอน และวิธีการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เหมาะสม

3. การประชุมให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยผู้นิเทศและครูประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขต่อไป

Glickman, Gordon และ Ross Gordon (2009) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนดังนี้

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

จากกระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอนประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลักคือ

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

ในแต่ละขั้นตอนการนิเทศการสอนนั้น จะมีวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม โดยผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศควรมีการวางแผนร่วมกัน โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อให้การนิเทศการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

ตอนที่ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้และการพัฒนาตัวบ่งชี้

4.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นสิ่งที่แสดงสถานะ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไป หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในภาษาไทยมีหลายคำที่นำมาใช้ในความหมาย

เดียวกันกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” เช่น ตัวชี้ ตัวชี้วัด ตัวชี้นำ เครื่องชี้วัด และดัชนี เป็นต้น นักวิชาการได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวบ่งชี้ หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้สรุปความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวบ่งชี้ประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

วรรณิ แกมเกตุ และสุเทพ บุญซ้อน (2554) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่า เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

Johnstone (1981) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณ คุณลักษณะเกี่ยวกับสิ่งที่ศึกษาหรือสถานะของสิ่งที่ต้องการวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจง แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิถีหรือทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดหรือช่วงเวลาต่างมาเปรียบเทียบกัน ซึ่งแสดงถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ เช่น ตัวบ่งชี้เปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนในปีต่างๆ เป็นต้น ตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่บอกอย่างกว้างๆ ถึงสถานะหรือสภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบ ตัวอย่างของตัวบ่งชี้ที่บ่งชี้ระบบการศึกษาระดับชาติ เช่น ตัวบ่งชี้การมีส่วนร่วมในทรัพยากรมนุษย์ต่อการศึกษาในอนาคต ซึ่งค่าที่คำนวณได้นั้นจะต้องแปรผลในลักษณะภาพรวม หรือเป็นภาพสะท้อนของการกระจายการมีส่วนร่วมของทรัพยากรมนุษย์ในการศึกษา

Oxford Dictionary (1989) กล่าวว่าไว้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์ หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

Burstein, Oakes & Guiton (1992) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ (indicators) ไว้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นค่าสถิติที่ให้การสนเทศเกี่ยวกับสถานะ คุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของระบบการศึกษา ซึ่งอาจเป็นค่าสถิติเฉพาะเรื่องหรือค่าสถิติรวม (Single or Composite Statistics) ก็ได้ โดยจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังต้องให้การสนเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดด้วย

ลักษณะสำคัญของตัวบ่งชี้

Johnstone (1981) ได้อธิบายส่วนลักษณะที่สำคัญของตัวบ่งชี้สรุปได้ 5 ประการ

1. ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่บ่งบอก/กำหนดเป็นปริมาณ หรือสามารถทำให้เป็นปริมาณได้ มิใช่เป็นการบรรยายข้อความ ในการตีความหมายค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะต้องนำมาเปรียบเทียบกับกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้น จึงจะสามารถบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้สูงหรือต่ำมีความหมายว่าอย่างไร และในการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายระบบตัวเลขของตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นต้องมีความชัดเจน
2. ค่าของตัวบ่งชี้เป็นค่าชั่วคราวไม่ถาวร มีการผันแปรตามเวลาและสถานที่ นั่นคือตัวบ่งชี้จะบ่งบอกความหมายโดยมีเงื่อนไขของเวลาและสถานที่กำกับ กล่าวคือ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกความหมายเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเฉพาะเขตพื้นที่หรือบริเวณส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบที่ต้องการตรวจสอบ ตัวบ่งชี้อาจจะมีช่วงเวลาเป็นเดือนหรือเป็นปีก็ได้ เช่น ตัวบ่งชี้ในช่วง 3 เดือน หรือช่วง 5 ปี ของจังหวัด เขต ภูมิภาคหรือประเทศใดๆ ก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาและสถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดทำตัวบ่งชี้ต่างๆ
3. ตัวบ่งชี้ เป็นสิ่งที่บ่งบอกสถานะของสิ่งที่วัดในลักษณะกว้างๆ หรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไป มากกว่าที่จะเป็นภาพที่เฉพาะเจาะจงในรายละเอียดส่วนย่อย
4. ตัวบ่งชี้มีความแตกต่างจากตัวแปร แม้ว่าตัวบ่งชี้และตัวแปรจะให้การสนเทศเกี่ยวกับสิ่งหรือสภาพที่ศึกษาเหมือนกัน แต่ตัวแปรจะให้การสนเทศของสิ่งหรือภาพที่ต้องการศึกษาเพียงด้านเดียว (Facet) ไม่สามารถสรุปสภาพโดยรวมทุกด้านได้ ในขณะที่ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันนำเสนอเป็นภาพรวมของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา
5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎี นักวิจัยควรเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวบ่งชี้ โดยใช้ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีใหม่หรือพัฒนาทฤษฎี

World Bank (2002: Online) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของดัชนีของการบริหารกิจการ ซึ่งรวมไปถึงดัชนีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพขององค์กรด้วย องค์ประกอบกว้างๆของดัชนีการบริหารกิจการ (governance indicators) ที่มีใช้ในหลายๆประเทศนั้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือการวัดตัวบ่งชี้เชิงประเมิน (evaluative measures) และการวัดตัวบ่งชี้เชิงบรรยาย (descriptive measures) สำหรับองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ที่วัดประกอบไปด้วย 1) องค์ประกอบทางด้านผลการปฏิบัติงาน (performance) เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อบ่งบอกถึงคุณภาพของการบริหารกิจการ 2) องค์ประกอบทางด้านกระบวนการ (process) เป็นการวัดกระบวนการใช้ปัจจัยนำเข้าเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (outcomes) ของการบริหารกิจการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณหรือเป็นสารสนเทศเชิงคุณภาพ ซึ่งใช้บ่งบอกสภาพ คุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด หรือสะท้อนลักษณะ ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆไม่เฉพาะเจาะจง แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไปในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

4.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

การจัดประเภทของตัวบ่งชี้สามารถทำได้หลายลักษณะ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้จำแนก ซึ่งนักวิชาการได้จำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ไว้แตกต่างกันดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภทได้ 7 แบบดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ ตัวบ่งชี้การศึกษาแบ่งตามทฤษฎีระบบได้ 3 ประเภทดังนี้

1.1 ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงปัจจัยป้อนของระบบการศึกษา

1.2 ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงวิธีการดำเนินงานขั้นตอนต่างๆในระบบการศึกษา

1.3 ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลลัพธ์ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามในกระบวนการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ลักษณะการให้นิยามแตกต่างกัน ทำให้นักวิชาการแบ่งประเภทตัวบ่งชี้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ในกรณีที่นักวิชาการยังมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาไม่มากนัก หรือใช้ในกรณีที่มีการให้นิยามตัวบ่งชี้ไว้อย่างไม่ชัดเจน เพื่อใช้ในการศึกษาเฉพาะเรื่อง ตามที่นักวิจัยกำหนดนิยามเฉพาะการศึกษาในครั้งนั้น

2.2 ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการให้นิยามไว้ชัดเจน และไม่มีส่วนที่ต้องใช้วิจารณ์ของนักวิชาการแต่อย่างใด ตัวบ่งชี้ประเภทนี้มักใช้ในการประเมินติดตามและการเปรียบเทียบระบบการศึกษาที่เป็นการศึกษาในระดับนานาชาติ

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้าง ซึ่งการจำแนกตามวิธีการนี้สอดคล้องกับ Johnstone (1981) แบ่งได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

3.1 ตัวบ่งชี้แทน (Representative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทนตัวแปรอื่นๆที่บอกลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

3.2 ตัวบ่งชี้แยก (Disaggregative indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ย่อยโดยตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวบ่งชี้ จะบอกลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

3.3 ตัวบ่งชี้รวมหรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรทางการศึกษาหลายๆตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยง และความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประการแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการศึกษา การกำกับ ติดตามดูแล และการประเมินการศึกษา และเป็นที่ยอมรับใช้กัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวบ่งชี้ที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ ลักษณะตัวแปรที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีลักษณะแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

4.1 ตัวบ่งชี้แยกประเภทตามระดับการวัดของตัวแปร ซึ่งวิธีนี้จัดแยกได้ 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงลำดับ (Ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วงตรรก (Interval indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio indicators) ถ้าตัวบ่งชี้ทางการศึกษาสร้างจากตัวแปรระดับใด ตัวบ่งชี้การศึกษาที่ได้จะมีระดับการวัดตามตัวแปรนั้นด้วย

4.2 ตัวบ่งชี้แยกประเภทตามประเภทของตัวแปร ซึ่งวิธีนี้จัดแยกได้ 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock indicators) จะแสดงถึงสถานะหรือปริมาณของระบบการศึกษา ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flow indicators) จะแสดงถึงภาวะที่เป็นพลวัตในระบบการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

4.3 ตัวบ่งชี้แยกประเภทตามสมบัติทางสถิติของตัวแปร ซึ่งวิธีนี้จัดแยกได้ 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นปริมาณหรือเป็นค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

5.1 ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ค่าตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนครู ใช้ในการเปรียบเทียบในกรณีที่ระบบมีขนาดและศักยภาพเท่ากัน

5.2 ตัวบ่งชี้สัมพันธ์ หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าปริมาณเทียบกับค่าอื่น เช่น จำนวนนักเรียนต่อครูหนึ่งคน สัดส่วนของอาจารย์วุฒิปริญญาโทต่อปริญญาเอก ใช้ในการเปรียบเทียบในกรณีที่ระบบมีขนาดและศักยภาพที่แตกต่างกัน

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการแปลความหมาย ในกระบวนการสร้างตัวบ่งชี้ต้องมีการกำหนดนิยามและเกณฑ์ที่ใช้ ตลอดจนการแปลความหมาย ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

6.1 ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-referenced indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม

6.2 ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion-referenced indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.3 ตัวบ่งชี้อิงตน (Self-referenced indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ ช่วงเวลาที่ต่างกัน

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

7.1 ตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพของระบบการศึกษา

7.2 ตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการใช้ประโยชน์เพื่อทำนายหรือพยากรณ์ปรากฏการณ์ทางการศึกษาด้านอื่นๆ

Johnstone (1981) ได้จำแนกตัวบ่งชี้เป็น 3 ประเภท ตามตัวบ่งชี้ที่เป็นส่วนประกอบ (Component) ซึ่งเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบ (Formation) ของตัวบ่งชี้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เดี่ยวเพียงตัวเดียว มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการวิจัย การบริหารและการวางแผน เป็นการเลือกตัวบ่งชี้ตัวเดียวที่สะท้อนปัญหาของระบบการศึกษา

2. ตัวบ่งชี้แยกส่วน (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นอิสระจากตัวบ่งชี้อื่นๆ ซึ่งร่วมกันอธิบายตัวบ่งชี้ โดยการนิยามตัวบ่งชี้สำหรับระบบการศึกษาทุกๆ ส่วนประกอบ

3. ตัวบ่งชี้ร่วม (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มุ่งศึกษาจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์ เพื่อบ่งบอกสถานะของสิ่งนั้น เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถอธิบายสภาพหรือคุณลักษณะของสิ่งที่มุ่งศึกษาได้ดีกว่าการใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว

4.3 การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้มีวิธีการและขั้นตอนการสร้างที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งผู้สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้จำเป็นต้องเข้าใจหลักการสำคัญในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ โดยนักวิชาการได้กล่าวถึงการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้เสนอหลักการสำคัญในการสร้างตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

1. วิธีการกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้ ในการกำหนดนิยามของตัวบ่งชี้มีวิธีการที่สำคัญ 3 วิธี สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 การนิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นการนิยามที่มีทฤษฎีรองรับ โดยคัดเลือกกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่ต้องการวัด แล้วจัดลำดับความสำคัญของตัวแปร กำหนดน้ำหนักของตัวแปรตามพื้นฐานทฤษฎี จากนั้นจึงสังเคราะห์ตัวแปรเป็นตัวบ่งชี้

1.2 การนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นการนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการนิยามเชิงทฤษฎี แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัว

บ่งชี้ไม่ได้อาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์จากข้อมูลเชิงประจักษ์และนิยมใช้กันมากในปัจจุบัน

1.3 การนิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) เป็นการนิยามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ไว้แล้ว มีฐานข้อมูลหรือการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อยหลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงใช้วิจารณ์ญาณในการคัดเลือกตัวแปรที่มีอยู่แล้วนำไปพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ โดยการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยและการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย อาจจะไม่ดีเพราะไม่มีการอ้างทฤษฎีหรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การนิยามด้วยวิธีนี้จึงมีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีอื่นๆ

2. การคัดเลือกตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่มุ่งวัด ในขั้นตอนนี้ต้องมีการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรือการคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถระบุคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างชัดเจน ไม่ควรให้มีตัวแปรจำนวนมาก เนื่องจากจะทำให้เกิดความซับซ้อนและแปลความหมายได้ยาก ควรมีการคัดเลือกตัวแปรที่สำคัญเท่านั้น ในกรณีที่มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง ไม่นิยมที่จะใช้ตัวแปรเหล่านั้นทั้งหมด เพราะผลที่ได้จะมีความคลาดเคลื่อนมาก ควรเลือกตัวแปรที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด

3. การกำหนดวิธีการรวมตัวแปร เป็นวิธีการรวมตัวแปรองค์ประกอบเข้าด้วยกัน โดยมีแนวคิดและหลักการดังนี้

3.1 การรวมทางพีชคณิต (Additive) คือ ตัวแปรแต่ละตัวแปรสามารถทดแทนหรือชดเชยได้ด้วยตัวแปรอีกตัวหนึ่ง จึงทำให้ตัวบ่งชี้มีค่าไม่เปลี่ยนแปลง ดังสมการ

$$I = V_1 + V_2$$

เมื่อ I คือ ตัวบ่งชี้

V_1 คือ ค่าของตัวแปรที่ 1

V_2 คือ ค่าของตัวแปรที่ 2

การรวมตัวแปรด้วยวิธีการนี้ มักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่ามีความแตกต่างกันกี่หน่วยในเรื่องที่ต้องการศึกษา

3.2 การรวมแบบทวีคูณ (Multiplicative) คือ การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่ง ที่ไม่สามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ ตัวแปรที่พัฒนาขึ้นจะมีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด และตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวจะต้องเสริมซึ่งกันและกัน จึงจะส่งผลต่อค่าตัวบ่งชี้ ดังสมการ

$$I = V_1 \cdot V_2$$

การรวมตัวแปรด้วยวิธีการนี้ มักจะมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระบบตั้งแต่ 2 ระบบขึ้นไปว่าระบบหนึ่งมีค่าตัวบ่งชี้สูงกว่าอีกระบบหนึ่งเท่าหรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร

4. การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรให้เท่ากัน (Equal weight) และกำหนดให้ต่างกัน (Differential weight) สำหรับการกำหนดน้ำหนักให้ต่างกัน มี 3 วิธีการดังนี้

4.1 การพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgment) เป็นการหาความสอดคล้องจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสำรวจหาฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้การสัมภาษณ์หรือสอบถามจากแบบสอบถามจนได้คำตอบที่ชัดเจนสอดคล้องกัน แล้วจึงนำข้อมูลมาใช้หาค่าน้ำหนักของตัวแปร

4.2 การวัดความสำคัญของตัวแปร (Measurement effort required) เป็นการพิจารณาจากเวลาหรือค่าใช้จ่ายของการกระทำกิจกรรมใดๆที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร นั่นก็คือถ้าหากเวลาหรือค่าใช้จ่ายของกิจกรรมบางอย่างสำหรับตัวแปรหนึ่งมากกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง ตัวแปรนั้นควรมีการกำหนดน้ำหนักมากกว่าหรือน้อยกว่าอีกตัวแปรหนึ่ง โดยขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่ต้องการศึกษา

4.3 การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) เป็นการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดน้ำหนักของตัวแปร เช่น การวิเคราะห์หองค์ประกอบ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์จำแนก หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล เป็นต้น

พสุ เดชะรินทร์ (2554) กล่าวถึง วิธีการสร้างตัวบ่งชี้ที่เรียกว่า ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPI) ไว้ดังนี้

วิธีที่ 1 การจัดทำกรอบความสำเร็จที่สำคัญ (Key Result Area: KRA) ซึ่งการกำหนด KRA ผู้บริหารองค์กรจะต้องตอบคำถามว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรจะต้องทำหรือให้ความสนใจ เพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แล้วจึงกำหนด KPI โดยการพิจารณาว่าการดำเนินงานขององค์กรใน KRA แต่ละด้านเป็นอย่างไร

วิธีที่ 2 การจัดทำตัวบ่งชี้ โดยอาศัยการจัดทำปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (Critical Success Factors) เป็นวิธีการที่ประกอบด้วยแนวทางหลักสองด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดทำ Balanced Scorecard: BSC คือ 1) ถ้าผู้บริหารจัดทำ BSC แล้วก็สามารถกำหนดปัจจัยแห่ง

ความสำเร็จในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์แต่ละด้าน 2) ถ้าองค์การไม่ได้จัด BSC องค์การก็สามารถจัดทำปัจจัยแห่งความสำเร็จขึ้นมาแล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดสำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จแต่ละด้าน

วิธีที่ 3 การจัดทำตัวชี้วัดโดยอาศัยการถาม-ตอบ เป็นการให้ผู้บริหารจะมีคำถามที่ตนเองอยากจะทราบหรือรู้เกี่ยวกับองค์การ และในการตอบคำถามเหล่านั้นจะต้องสร้างตัวบ่งชี้ขึ้นมาเพื่อตอบคำถามเหล่านั้น

Johnstone (1981) กล่าวถึงวิธีการทั่วไปที่ใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ ซึ่งประกอบด้วยข้อพิจารณา 4 ประการดังนี้

ประการที่ 1 ควรใช้วิธีใดในการนิยามตัวบ่งชี้ โดย Johnstone กล่าวว่า วิธีการกว้างๆที่นิยมใช้ในการนิยามตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การนิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) โดยใช้การตัดสินใจคัดเลือกของผู้วิจัย 2) การนิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นการนิยามตัวบ่งชี้โดยอาศัยการรวมกันทางคณิตศาสตร์ของตัวบ่งชี้จำนวนหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 3) การนิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นการนำตัวบ่งชี้ที่ผ่านกระบวนการนิยามเชิงทฤษฎี มาทำการกำหนดน้ำหนักความสำคัญ โดยการวิเคราะห์กลุ่มของข้อมูลและกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ เช่น ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์กลุ่ม (Cluster Analysis) เป็นต้น

ประการที่ 2 ควรใช้ตัวบ่งชี้ใดในการสร้างตัวบ่งชี้

ประการที่ 3 ควรใช้วิธีการใดในการรวมตัวบ่งชี้

ประการที่ 4 น้ำหนักของตัวบ่งชี้ควรเป็นเท่าใด

4.4 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี

ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีนั้นมีด้วยกันหลายประการ ซึ่งผู้สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ต้องให้ความสำคัญและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีไว้ดังนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้กล่าวว่าตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดที่ดีควรมีคุณสมบัติที่สำคัญดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้องแม่นยำตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (relevant) ตัวบ่งชี้ต้องวัดได้อย่างตรงประเด็นมีความเชื่อมโยงหรือเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด

1.2 ความเป็นตัวแทน (representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างครบถ้วน

2. ความเที่ยง (reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวาหรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำนั้นมีลักษณะดังนี้

2.1 ความเป็นปรนัย (Objective) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่น้อมเอียงเข้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลวหรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5. ความสะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ใช้ได้ดีและได้ผล โดยมีลักษณะดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่ายและสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

พสุ เดชะรินทร์ (2554) ได้กล่าวว่าตัวบ่งชี้ที่ดี (Characteristics of a Good Key Performance Indicators) ควรจะประกอบด้วยปัจจัยต่างๆดังนี้

1. มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร
2. ควรแสดงถึงสิ่งที่มีความสำคัญเท่านั้น ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญนั้นจะมี 2 ลักษณะได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร หรือที่เรียกว่า Performance Indicators

และตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดกิจกรรมหรืองานที่มีความสำคัญแต่อาจจะไม่ค่อยผิดพลาด แต่ถ้ากิจกรรมเหล่านี้มีความผิดพลาดเมื่อไหร่ จะก่อให้เกิดปัญหาอย่างใหญ่หลวงต่อองค์กร ซึ่งตัวบ่งชี้ในลักษณะนี้เรียกว่า Danger Indicators ตัวอย่างเช่น ในการขับรถยนต์ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึง Performance ของรถยนต์ ได้แก่ในเรื่องของความเร็ว อัตราเร่ง อัตราการใช้น้ำมัน แต่ภายในรถยนต์แต่ละคันยังมีตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการดำเนินงานที่มีความสำคัญ และถ้ามีความผิดพลาดเมื่อไหร่ย่อมจะส่งผลกระทบต่อรถยนต์ทั้งคัน เช่น ที่วัดความร้อนของเครื่องยนต์ หรือ ไฟสัญญาณเตือนในเรื่องน้ำมันเครื่อง เป็นต้น

3. ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ทั้งที่เป็นด้านการเงินและไม่ใช่ด้านการเงิน
4. ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่เป็นเหตุ (Lead Indicators) และผล (lag Indicators)
5. ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจะต้องมีบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบทุกตัว
6. ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นมา ควรเป็นตัวบ่งชี้ที่องค์กรสามารถควบคุมได้อย่างน้อยร้อยละ 80 ทั้งนี้เนื่องจากถ้าภายในองค์กรประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ไม่สามารถควบคุมได้มากเกินไป จะทำให้ตัวบ่งชี้เหล่านั้นไม่สามารถแสดงถึงความสามารถในการดำเนินงานอย่างแท้จริงขององค์กร
7. เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถวัดได้และเป็นที่น่าสนใจของบุคคลทั่วไป ไม่ใช่ตัวบ่งชี้ที่ผู้ที่เกี่ยวข้องมีเพียงแค่ผู้จัดทำตัวบ่งชี้เท่านั้น
8. จะต้องช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ดี ในการใช้ตัวบ่งชี้ให้เกิดประโยชน์นั้น ไม่ใช่เพียงใช้ตัวบ่งชี้เมื่อต้องการประเมินผลเท่านั้น แต่ควรจะใช้ตัวบ่งชี้ในการติดตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่สำคัญสำหรับองค์กร องค์กรบางแห่งนำผลของตัวบ่งชี้ใส่ไว้ในระบบ internet ภายในองค์กร โดยเป็นรูปภาพฟิคที่เข้าใจง่ายและประกอบด้วยสีสากล ได้แก่ สีเขียว ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้บรรลุเป้าหมาย ปลอดภัย สีเหลือง ซึ่งแสดงว่าผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้เริ่มมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารและพนักงานสามารถที่จะเข้ามาตรวจสอบตัวบ่งชี้แต่ละตัว ทำให้สามารถทราบว่าการดำเนินงานของตนเอง หน่วยงานของตนและองค์กรเป็นอย่างไร
9. ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งเป็นข้อที่ควรระวังในการจัดทำตัวบ่งชี้ เนื่องจาก
 - 9.1) เมื่อมีตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน จะทำให้แต่ละหน่วยงานต้องมีการแย่งชิงทรัพยากรภายในองค์กรกัน เพื่อที่จะทำให้แต่ละฝ่ายบรรลุถึงเป้าหมายของตัวเอง

9.2) การมีตัวบ่งชี้ของแต่ละหน่วยงาน ทำให้เกิดการไม่ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากหน่วยงานทั้งหลายจะไม่ร่วมมือหรือช่วยเหลือกัน เพราะการช่วยเหลือหน่วยงานอื่น จะทำให้หน่วยงานของตนเองไม่บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหานี้ สามารถดำเนินการได้สองขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 สร้างตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน 2 หน่วยงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานขึ้นมา เช่น ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงจำนวนของชิ้นงานหรือรายได้ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน 2 หน่วยงาน เป็นต้น และขั้นที่ 2 กำหนดเป็นข้อบังคับให้ชัดเจนว่าสำหรับแต่ละบุคคลหรือแต่ละหน่วยงาน นอกเหนือจากจะมีตัวบ่งชี้ที่หน่วยงานของตนจะต้องรับผิดชอบโดยตรงแล้ว ยังต้องมีตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงการสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานอื่นด้วย เพื่อไม่ให้หน่วยงานมุ่งเน้นที่ตัวบ่งชี้ของตนเองมากเกินไป

4.5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้

ในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ขึ้น การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ที่ดี โดยนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

พสุ เดชะรินทร์ (2554) กล่าวว่า การจัดสร้างตัวบ่งชี้แต่ละตัวควรจะมีการทดสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ด้วย โดยแนวทางในการทดสอบตัวบ่งชี้แต่ละตัวสามารถจัดทำได้โดยการพิจารณาตัวบ่งชี้แต่ละตัวโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ต่างๆ แล้วให้คะแนนคุณภาพของตัวบ่งชี้แต่ละตัวภายใต้กฎเกณฑ์นั้นๆ เกณฑ์ที่มักนิยมใช้ในการทดสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ได้แก่

1. ความพร้อมของข้อมูล (Data Availability) โดยประเมินว่าภายใต้ตัวชี้วัดแต่ละตัวมีข้อมูลเพียงพอหรือไม่
2. ความถูกต้องของข้อมูล (Data Accuracy) เป็นการประเมินว่าข้อมูลที่มีอยู่ของตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีความถูกต้องและแม่นยำเพียงใด
3. ความทันสมัยของข้อมูล (Timeliness of Data) เป็นการประเมินว่าข้อมูลที่มีอยู่ของตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีความทันสมัยหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากบางครั้งข้อมูลที่มีอยู่มีพร้อมและถูกต้อง แต่ปรากฏว่าเป็นข้อมูลของ 2 ปีที่แล้ว

4. ต้นทุนในการจัดหาข้อมูล (Cost of Data Collection) เป็นการประเมินว่าถ้าต้องการข้อมูลสำหรับตัวบ่งชี้แต่ละตัว ต้นทุนในการจัดหา มากหรือน้อยเพียงใด และมีความคุ้มค่าหรือไม่ที่จะหาข้อมูลมาเพื่อตัวบ่งชี้เหล่านั้นๆ

5. ความชัดเจนของตัวบ่งชี้ (Clarity) เป็นการประเมินว่า ตัวบ่งชี้เหล่านั้นๆ มีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องหรือไม่

6. ตัวบ่งชี้เหล่านั้นสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่แท้จริงหรือไม่ (Validity) หรือแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องการจะวัดจริงหรือไม่

7. ตัวบ่งชี้เหล่านั้นสามารถนำไปใช้ในการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นหรือกับผลการดำเนินงานในอดีตได้หรือไม่ (Comparability)

8. ตัวบ่งชี้เหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อื่นในเชิงเหตุและผลหรือไม่ (Relationships with other)

วรรณิ แกมเกตุ และสุเทพ บุญซ้อน (2554) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้สามารถดำเนินการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ในแต่ละชั้น ได้ดังนี้

1. การตรวจสอบคุณภาพในเรื่องตัวแปรและการคัดเลือกตัวแปร ผู้พัฒนาตัวบ่งชี้จะต้องมีกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ชัดเจนและมีคุณภาพ มีนิยามเชิงปฏิบัติการที่ถูกต้องรัดกุม สอดคล้องกับเป้าหมายในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ รวมถึงลักษณะ ประเภท ระดับการวัด กรอบแนวคิดในการเลือกตัวแปร และการสร้างโมเดล หรือการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนแต่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ และตัวบ่งชี้ที่มีความตรงภายใน (Internal validity) มากขึ้น โดยมีแหล่งอิทธิพลอย่างน้อย 3 แหล่ง ที่จะทำให้ความตรงภายในลดลง หากการดำเนินการขาดการตรวจสอบ ได้แก่

1.1 ความครอบคลุมในการวัดตัวแปร การวัดตัวแปรเพียงบางส่วนซึ่งไม่ครอบคลุมมิติต่างๆของมโนทัศน์ที่ต้องการศึกษา อาจเกิดจากนิยามเชิงปฏิบัติการไม่รัดกุมเพียงพอหรือเครื่องมือไม่สามารถวัดสิ่งที่นิยามไว้ได้

1.2 ความหมายของมโนทัศน์ที่ต้องการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของเวลาหรือระบบการศึกษาของแต่ละสังคม

1.3 ความเป็นตัวแทนของตัวแปร นิยามของตัวแปรที่ใช้ไม่ได้เป็นตัวแทนที่ดีของมโนทัศน์ที่ต้องการศึกษา นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่ต้องการตรวจสอบ เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการวัดและให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้

2. การตรวจสอบคุณภาพในเรื่องการรวมหรือการสังเคราะห์ตัวแปรมีอยู่หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีเงื่อนไขและความเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์ที่แตกต่างกัน การศึกษาและการพิจารณารายละเอียดเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับเป้าหมายการนำไปใช้

3. การตรวจสอบคุณภาพในเรื่องการกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร แม้ว่าจะไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัว แต่การเลือกวิธีที่เหมาะสมกับธรรมชาติของตัวแปรและเป้าหมายในการนำไปใช้ประโยชน์เป็นประเด็นที่จะต้องพิจารณาตรวจสอบ

4.6 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษาเป็นสิ่งที่แสดงสภาวะ ลักษณะ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปของการศึกษา ซึ่งสามารถนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในวงการศึกษาก็ได้ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาไว้ดังนี้

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ไว้ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา ทำให้มีความชัดเจนคงเส้นคงวา และตรวจสอบได้ง่ายขึ้น เชื่อมโยงกันได้มากขึ้น

2. การกำกับและประเมินระบบการศึกษา เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค่าของตัวบ่งชี้ในแต่ละช่วงเวลา แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน จะทำให้สามารถติดตามสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง และการเปรียบเทียบค่าของตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะช่วยให้สามารถติดตามกับตรวจสอบได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ผลตามที่กำหนดไว้เพียงใด มีผลกระทบที่ไม่ได้คาดหมายไว้หรือไม่บ้าง

3. การจัดลำดับและการจัดจำแนกประเภทของระบบการศึกษา สามารถช่วยให้เห็นลักษณะที่เหมือนหรือต่างกันในการศึกษาในภาพรวมว่าประเทศใด ภูมิภาคใด มีระดับการพัฒนาต่ำกว่าเกณฑ์ และมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ไม่สามารถให้สารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้ แต่ตัวบ่งชี้จะมีประโยชน์ต่อการวิจัยเชิงอนาคต จึงเป็นเพียงการให้ข้อเสนอแนะหรือให้สมมติฐานการวิจัยสำหรับนักวิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้

5. การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการประกันคุณภาพ เป็นการใช้ประโยชน์ตามหลักการประเมินแบบใหม่ โดยใช้ผลผลิตเป็นตัวกำกับหน่วยงานและองค์กรทุกระดับ ตลอดจนมีส่วนกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับผลผลิตร่วมกันและมีอิสระในการกำหนดวิธีการบริหารการดำเนินงานให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และการประเมินผลเป็นหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน

6. การกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ในการประเมินต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานและใช้ในการตรวจสอบว่าการดำเนินงานได้ผลตามเป้าหมายในแต่ละขั้นที่กำหนดไว้หรือไม่

ตอนที่ 5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ

5.1 ความหมายของทัศนคติ

คำว่า “ทัศนคติ” ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Attitude มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Aptus มีความหมายว่า ปรับเปลี่ยน ทำให้เหมาะสม (Sandra J. Savignon, 1983: 111) ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกันกับคำว่า “เจตคติ” ดังที่ใช้ในเอกสารทางวิชาการ หรืองานวิจัยต่างๆในปัจจุบัน แต่ในที่นี้ผู้วิจัยของใช้คำว่า “ทัศนคติ” นักวิชาการหลายท่านได้เสนอและให้ความหมายของทัศนคติไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า ทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อฝังใจของเราต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด มักจะเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้หรือประเมินผู้คน เหตุการณ์ในสังคม เราจะเกิดอารมณ์ความรู้สึกบางอย่างควบคู่ไปกับการรับรู้ นั่น และมีผลต่อความคิดและปฏิกิริยาในใจของเรา ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นทั้งพฤติกรรมภายนอกที่อาจสังเกตได้ หรือพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย แต่มีความโน้มเอียงที่จะเป็นพฤติกรรมภายในมากกว่าพฤติกรรมภายนอก

Gordon W. Allport (1935) ให้คำจำกัดความของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือสภาวะพร้อมของจิตใจและประสาท อันเกิดจากประสบการณ์ที่เป็นตัวกำหนดทิศทางหรืออิทธิพลต่อการตอบสนองของแต่ละบุคคลต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

J.P. Guilford (1959) ได้ให้ความหมายของ ทักษะคิด ว่าหมายถึงอารมณ์ที่ซับซ้อนของบุคคล ในการที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สถาบัน หรือเรื่องราวที่เกิดขึ้น ในสังคม เช่น วัด โรงเรียน การแต่งงาน รัฐบาล เชื้อชาติ ประเทศ เป็นต้น

Ernest R. Hilgard (1971) ได้ให้ความหมายของ ทักษะคิด ว่าหมายถึงพฤติกรรมหรือ ความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งของ แนวความคิด หรือสถานการณ์ใดๆที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยง และเป็น ความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าดังกล่าวในทางเอนเอียงไปเมื่อพบกับสิ่งดังกล่าวนั้นอีก

Leon A. Jakrobovits (1971) อธิบายความหมายของทักษะคิดว่า หมายถึงความสนใจอันเป็น สภาวะที่เป็นแรงผลักดันอยู่ภายในตัวบุคคลนั้น หรือหมายถึงความรู้สึกเห็นด้วยหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อสิ่ง นั้นๆ

Carter V. Good (1973) ได้ให้ความหมายของทักษะคิดว่าเป็นความพร้อมที่จะแสดงออกใน ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือหนีห่างหรือต่อต้านเหตุการณ์ บุคคล สิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น รักเกลียดกลัว ไม่พึงพอใจต่อสิ่งนั้นๆ

Anne Anastasi (1976) กล่าวไว้ว่า ทักษะคิดหมายถึงความโน้มเอียงที่จะแสดงออกว่าชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น กลุ่มชน ประเพณี หรือสถานการณ์ต่างๆ ทักษะคิดไม่สามารถเห็นได้ โดยตรง แต่สามารถสรุปอ้างอิงได้จากพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลนั้นแสดงออกมาหรือท่าทาง

Lester A. Lefton (1979) ได้กล่าวถึงความหมายของทักษะคิดว่าเป็นรูปแบบของ ความรู้สึก ความเชื่อ และความโน้มเอียงของพฤติกรรมต่อบุคคลอื่น ความคิด หรือวัตถุ

B.R. Hergenhahn (1980) กล่าวถึงทักษะคิดว่าเป็นความโน้มเอียงที่จะเกิดการเรียนรู้ใน อันที่จะตอบสนองต่อวัตถุหรือสถานการณ์ต่างๆ ในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ ทักษะคิดเป็นสิ่งที่เกิดผล มาจากความรู้อย่าง

Newcomb (1988) ได้นิยามคำว่า ทักษะคิด ว่าเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีต่อ ประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และทักษะคิดนี้จะแสดงออกได้ทางด้าน พฤติกรรมสองลักษณะคือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบ ทักษะคิด เช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า ทักษะคิดเชิงบวก (Positive Attitude) และอีกลักษณะหนึ่งคือ ทักษะคิดเชิงลบ (Negative Attitude) ที่คนจะแสดงออก ในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่ชอบหรือไม่เห็นด้วย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย อยากออกห่างจากสิ่งนั้น

Anita Wenden (1991) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นแรงจูงใจ ความเชื่อ การวัด ประเมิน การยอมรับหรือการตอบสนอง หรือการหลีกเลี่ยงต่อแนวคิดนั้น

Montano and Kasprzyk (2008) ได้กล่าวว่า ทัศนคติถูกกำหนดโดยความเชื่อของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาตามความเชื่อนั้นๆ หากบุคคลนั้นมีความเชื่อในเชิงบวก จะแสดงพฤติกรรมในทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลนั้นมีความเชื่อในทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ก็จะแสดงพฤติกรรมในเชิงลบออกมา

จากแนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึงความรู้สึก ความเชื่อ ความเข้าใจ ความคิดเห็นของบุคคลที่เกิดจากความโน้มเอียงของจิตใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งบุคคลนั้นอาจแสดงทัศนคติออกมาทางพฤติกรรม หรืออาจจะไม่แสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นก็เป็นได้

5.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความนึกคิด (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ทัวไปทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของบุคคล เป็นลักษณะที่ค่านิยมของแต่ละบุคคล เป็นตัวเร้าความคิดอีกทอดหนึ่ง
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลและจะแตกต่างกันตามปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกันของบุคคลนั้น บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกันคือ

3.1 ทัศนคติเชิงบวก คือ ทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใดๆ เรื่องราวหนึ่ง รวมถึงหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่นๆ

3.2 ทัศนคติเชิงลบ คือ ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

เรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่นๆ

3.3 ทักษะคิดที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่นๆโดยสิ้นเชิง อนึ่งบุคคลอาจมีทัศนคติทั้ง 3 ประการนี้ เพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึก ความคิดหรือค่านิยมที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์ เป็นต้น

Harry C. Triandis (1971) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติว่ามี 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบทางด้านปัญญา (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ เพื่อเป็นเหตุผลในการที่จะสรุปรวมเป็นความเชื่อหรือประเมินผลสิ่งเร้านั้นๆ

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่างๆ เป็นผลต่อเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินสิ่งเร้านั้นแล้วว่า พอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือเลวอย่างไร

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบด้านความโน้มเอียงของบุคคลที่จะประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อและความรู้สึก

Aronson และคณะ (2004) ได้แบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การรับรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งของ บุคคลหรือเหตุการณ์ต่างๆ ทั้งในทางบวกและทางลบ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component or Feeling Component) เป็นผลจากองค์ประกอบด้านการรับรู้ ที่ถูกเร้าและแสดงออกมาในรูปแบบความรู้สึกและอารมณ์ ส่งผลให้เกิดทัศนคติในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกชอบหรือความรู้สึกไม่ชอบ ซึ่งทัศนคติที่เกิดขึ้นนี้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มในเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Action Tendency Component or Behavioral Component) เป็นผลจากองค์ประกอบด้านความรู้สึก คือเมื่อเกิดการ

รับรู้ เราให้เกิดความความรู้สึกและอารมณ์ ส่งผลให้เกิดการตอบสนองแสดงออกเชิงพฤติกรรมและการลงมือทำในทิศทางเดียวกับอารมณ์และความรู้สึก

5.3 ความสำคัญและประโยชน์ของทัศนคติ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของทัศนคติไว้ดังนี้

Daniel Katz (1960) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของทัศนคติดังนี้

1. ทัศนคติเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการปรับตัวในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมาจากความโน้มเอียงในการที่จะให้ได้รับผลตอบแทนมากที่สุด

2. ทัศนคติเป็นเครื่องป้องกันและต่อต้านความเป็นอึดตายของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลนั้นไม่ต้องรับรู้ในเรื่องความจริงที่ไม่ได้แสดงถึงการยกย่องชมเชยบุคคลนั้น หรือปกป้องสภาวะจิตของบุคคล เพราะความคิดหรือความเชื่อบางอย่างทำให้ผู้คิดหรือผู้เชื่อสบายใจ ส่วนจะผิดหรือถูกนั้นเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

3. ทัศนคติแสดงค่านิยมให้คนเห็นหรือรับรู้ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจ

4. ทัศนคติเป็นความรู้ ซึ่งยึดความต้องการของแต่ละบุคคลเป็นหลัก เมื่อบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็จะเข้าใจในสิ่งนั้นๆ และทำนายสิ่งนั้นๆ ได้

Harry C. Triandis (1971) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของทัศนคติ สรุปได้ดังนี้

1. ทัศนคติช่วยให้บุคคลเข้าใจในสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว โดยการจัดรูปแบบหรือจัดระบบสิ่งของต่างๆที่อยู่รอบๆตัวเรา

2. ทัศนคติช่วยให้มีการเข้าข้างตัวบุคคล โดยช่วยให้บุคคลนั้นหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีและช่วยปกปิดความจริงบางอย่าง

3. ทัศนคติช่วยบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน ซึ่งมีปฏิริยาตอบโต้ หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปนั้น ส่วนมากจะนำไปในสิ่งที่นำความพอใจมาให้

4. ทัศนคติช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงค่านิยมพื้นฐานของตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ทัศนคติมีความสำคัญต่อชีวิตคนเรา เพราะทัศนคติจะช่วยให้บุคคลประเมินตนเอง ตัดสินใจว่าจะประพฤติปฏิบัติอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆในสังคม ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งใดก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึก ความเชื่อ ที่จะกระทำสิ่งนั้น

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิรภาว์ บุญเพลิง (2550) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน 104 โรงเรียน โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมี 2 กลุ่มคือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 16 คน ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยายและวิเคราะห์เชิงอ้างอิงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้เดี่ยวทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน 82 ตัว ครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคล ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สำหรับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จตุพร ปานแก้ว (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของโครงการครูทายาทตำรวจตระเวนชายแดน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโครงการครูทายาทตำรวจตระเวนชายแดน และเพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโครงการครูทายาทตำรวจตระเวนชายแดนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูครูทายาทตำรวจตระเวนชายแดนที่ผ่านการฝึกอบรมระยะที่ 1 รุ่นที่ 1-5 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย และแบบสอบถามครูทายาทที่ผ่านการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย สถิติเชิงอ้างอิง คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยสรุปว่า ประสิทธิผลของโครงการครูทายาทตำรวจตระเวนชายแดน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) องค์ประกอบประสิทธิผลด้านปัจจัยเบื้องต้น ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบประสิทธิผลด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ และ

3) องค์ประกอบประสิทธิผลด้านผลผลิตประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ และโมเดลตัวบ่งชี้ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ วิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ระหว่างระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครู ในมาตรฐานที่ 9 ของสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และนำเสนอตัวบ่งชี้ที่คัดสรรสำหรับตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดการศึกษา กทม. และ สพฐ. จำนวน 244 โรงเรียน จำนวนครูผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 1,822 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการทำ cross tabulation ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภา กำหนดในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และตัวบ่งชี้คัดสรรสำหรับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูมีจำนวน 30 ตัว

ศรีประภา เหล่าโชคชัยกุล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความอยู่ดีมีสุขของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลตัวบ่งชี้ความอยู่ดีมีสุขของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นระหว่างกลุ่มนักเรียนในภูมิภาคที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 932 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความอยู่ดีมีสุขของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุด้วยโปรแกรม LISREL ผลการวิจัยสรุปว่า ตัวบ่งชี้ความอยู่ดีมีสุขของนักเรียนประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะภายในบุคคล มี 9 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มี 4 ตัวบ่งชี้ โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลมีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบโมเดลและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวบ่งชี้ระหว่างกลุ่มนักเรียนในภูมิภาคที่แตกต่างกัน

จิณห์ราณี อุปาหัง (2551) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิจัยพบว่า การเตรียมการนิเทศภายในมีการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีการกำหนดและแจ้งนโยบายการนิเทศภายใน มีการเตรียมบุคลากร วางแผนการนิเทศ เตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เตรียมการประเมินผล และสรุปผลการนิเทศภายใน ซึ่งปัญหาที่พบคือ โรงเรียนที่มีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานนิเทศภายในและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ครูไม่ให้ความสนใจในการกำหนดและแจ้งนโยบาย ครูไม่เต็มใจรับหน้าที่ในแต่ละแผนงาน ส่วนโรงเรียนที่มีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานนิเทศภายในกลุ่มสาระ มีปัญหาเรื่องความร่วมมือของครู ภาระงานของครูและเวลาที่ไม่เพียงพอ และในขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานนิเทศภายในและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน พบปัญหาคือ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นและเวลาที่ไม่เพียงพอ แต่ในขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศภายในนั้นโรงเรียนทั้งสองกลุ่มไม่พบปัญหา

วรรณพิศา พฤษมาศ (2553) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ได้การรับรองมาตรฐานการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนการนิเทศ มีการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศภายใน มีการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล ตามความจำเป็นและเร่งด่วน และกำหนดเป้าหมาย และทางเลือกในการปฏิบัติงาน มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการนิเทศภายในโรงเรียน และจัดทำแผน/โครงการ การดำเนินการนิเทศพบว่ามีการประชุมชี้แจงคณะกรรมการผู้รับผิดชอบ กำหนดวิธีการเลือกกิจกรรมนิเทศมาใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายใน มีการกำกับ ติดตามการดำเนินการนิเทศภายใน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ดำเนินการประเมินผลการนิเทศพบว่ามีการประเมินผลก่อนการปฏิบัติ ระหว่างการปฏิบัติ และหลังการปฏิบัติงานนิเทศภายใน ซึ่งส่วนใหญ่มีการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนในแต่ละขั้นตอน แต่ก็ยังพบปัญหาในการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่บ้าง

พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู พบว่าพฤติกรรมการนิเทศในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเอง เพื่อให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้กังวล และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย พฤติกรรมการนิเทศในด้านการให้ครูมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม และผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของ

ครู พฤติกรรมการนิเทศในด้านการเสริมแรง ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ
ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และผู้นิเทศ
แสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ
(1) พัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้
ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 10,734 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ คือ ครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ Hair et al. (1998 อ้างถึงใน นางลักขณ์ วิรัชชัย, 2542)

เนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอนุมานในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยการใช้โปรแกรม LISREL ซึ่งต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 - 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 1 ค่า โดยการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ และมีค่าพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 35 ค่า ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีอย่างน้อย 350 คน

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 จะมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันจากแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. สุ่มสหวิทยาเขตหรือกลุ่มโรงเรียน ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)
2. สุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ในสหวิทยาเขตหรือกลุ่มโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มขั้นที่ 1 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)
3. สุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล นั่นคือครูระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนที่ได้จากการสุ่มในขั้นตอนที่ 2 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 486 คน ซึ่งมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ฉบับ ประกอบด้วย

1. แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู
2. แบบสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เพื่อสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้าง การพัฒนา และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ทัศนคติ และการพัฒนาตัวบ่งชี้ พร้อมทั้งสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู แล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการทำวิจัย ซึ่งการสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู พร้อมทั้งขอข้อเสนอแนะและคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย จากนั้นนำแบบประเมินที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม การใช้ภาษา พร้อมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติดังนี้ (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู แสดงในภาคผนวก ก)

1. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการนิเทศ หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานด้านการนิเทศ
2. เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสร้างและการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษา

2. แบบสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ทัศนคติ และการพัฒนาตัวบ่งชี้ แล้วนำข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมาพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อคำถาม และการใช้ภาษา พร้อมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามของตัวบ่งชี้ ความครอบคลุมของข้อคำถาม และความถูกต้องชัดเจนของภาษา พร้อมทั้งขอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้ดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) ในการให้คะแนน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามตัวบ่งชี้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามตัวบ่งชี้

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ $IOC > 0.5$ ขึ้นไป ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวบ่งชี้ ซึ่ง ศิริชัย กาญจนวาสี (2552) กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยค่าที่คำนวณได้ควรมีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการวัด

สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวบ่งชี้กับข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้ (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย แสดงในภาคผนวก ก)

1. เป็นอาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการนิเทศ และมีประสบการณ์ในการสอนมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. เป็นอาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการสร้างตัวบ่งชี้ การสร้างเครื่องมือ และมีประสบการณ์ในการสอนมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี

3. เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน หรือครูที่ปฏิบัติงานการนิเทศหรือมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการนิเทศของโรงเรียน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่าค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC มากกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามตัวบ่งชี้หรือตัวแปรที่ต้องการวัด สามารถนำไปใช้วัดได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ดังนั้นแบบสอบถามที่สนคตเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีความตรงเชิงเนื้อหาและเหมาะสมที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งจนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูระดับมัธยมศึกษาจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเที่ยง (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency of reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความเที่ยง (Reliability) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency of reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามที่สนคตเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 แสดงว่าข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมีความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในอยู่ในระดับดี และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนที่เลือกใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา

2. ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดผู้ประสานงานประจำโรงเรียนละ 1 คน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้กับฝ่ายวิชาการของโรงเรียน หรือผู้ประสานงานของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และอีกวิธีการหนึ่งคือ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัยเพื่อความสะดวกของผู้ประสานงานในการส่งแบบสอบถามคืนกลับมา พร้อมทั้งแนบเอกสารคำชี้แจงเกี่ยวกับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด วิธีการส่งแบบสอบถามกลับ และกำหนดระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืน

4. กำกับติดตามแบบสอบถามกลับคืน โดยการติดต่อกับทางโรงเรียนหรือผู้ประสานงานประจำโรงเรียนทางโทรศัพท์อย่างสม่ำเสมอ

5. ตรวจสอบจำนวนและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

2. วิเคราะห์ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window โดยระดับทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู มีเกณฑ์ในการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์

สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ จากค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy (KMO) ต้องมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลจึงจะเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

4. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order Confirmatory Factor Analysis) สำหรับโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เพื่อต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ของการวิจัย (1) พัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรวิจัย และตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ใช้การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบทัศนคติตามทฤษฎีของ Harry C. Triandis (1971) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ส่วนการสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ และสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ออกมาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่า มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศที่สามารถนำมาสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ได้ในเบื้องต้น จำนวนทั้งสิ้น 16 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ (การสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้แสดงในตารางที่ 1)

องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. มีความรู้ที่ถูกต้องในศาสตร์การนิเทศ
2. มีความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ
3. มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศคือการพัฒนาวิชาชีพ

องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

1. เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ
2. มีความยินดีและพึงพอใจที่จะรับการนิเทศ
3. ให้การยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้

1. ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อชี้แนะด้วยความเต็มใจ
2. ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี
3. นำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการสอน
4. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง
5. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศ
6. มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศของโรงเรียน
7. ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ
8. จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ
9. สนับสนุนส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ
10. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)	แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ				ตัวบ่งชี้สังเคราะห์ที่ได้ (ร่าง)
	Harry C. Triandis (1971)	Newcomb (1988)	Montano and Kasprzyk (2008)	จรัรัตน์ สุตรุง (2559)	
องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)	<p>ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติด้านปัญญา (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจหรือเชื่อ ว่าสิ่งนั้นดี ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น</p>	<p>ได้นิยามคำว่า ทัศนคติ ว่าเป็นความรู้สึกเห็นของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมีมากหรือน้อยก็ได้ และทัศนคตินั้นจะแสดงออกได้ทางด้านพฤติกรรมสองลักษณะ คือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบ ทัศนคติเช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)</p>	<p>ได้กล่าวว่า ทัศนคติถูกกำหนดโดยความเชื่อของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาตามความเชื่อต่างๆ หากบุคคลนั้นมี ความเชื่อในเชิงบวก จะแสดงพฤติกรรมในทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลนั้นมี ความเชื่อในทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ก็แสดงพฤติกรรมในเชิงลบออกมา</p>	<p>ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งมีฐานะเป็นผู้มีหน้าที่และมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง ให้คำปรึกษาและให้ความรู้ความเข้าใจแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน อีกทั้งช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และมีพัฒนาการทางวิชาชีพ และยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น โรงเรียนต้องดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ</p>	<p>1. มีความรู้ถูกต้องในศาสตร์การนิเทศ 2. มีความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ 3. มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศคือการพัฒนาวิชาชีพ</p>

ตารางสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)

แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ						ตัวบ่งชี้ที่สังเคราะห์ได้ (ร่าง)
Harry C. Triandis (1971)	Newcomb (1988)	จุไรรัตน์ สุตรง (2559)	วิชา เล้าเรียนดี (2552)	พรพนธ์ โชคไพศาล (2553)		
<p>ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลนั้นมีความรู้สึกหรือความชอบต่อสิ่งใด ก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นไปด้วย</p>	<p>ได้นิยามคำว่า ทัศนคติว่าเป็นความรู้สึกอันเนื่องของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมีหรืออ่อนโยนก็ได้ และทัศนคตินี้จะแสดงออกได้ทางด้านพฤติกรรม เช่น การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบทัศนคติเช่นนั้นทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเข้าใกล้ สิ่งนั้น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่าทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)</p>	<p>ได้กล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่จัดการนิเทศภายในประสบความสำเร็จนั้น ครูผู้รับการนิเทศต้องเปิดใจกว้างยอมรับฟังการชี้แนะและนำไปปฏิบัติแก้ไข อีกทั้งในด้านนโยบายการบริหารโรงเรียนต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการนิเทศ</p> <p>และยังได้กล่าวถึงบทบาทของคณาจารย์ในโรงเรียนที่แบบเพื่อนช่วยเพื่อน</p> <p>จึงทำได้ง่ายและสะดวกเนื่องจากเพื่อนช่วยเพื่อนร่วมมือกัน และพึงพอใจที่จะร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน</p>	<p>ได้กล่าวถึงการจัดการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนว่า อนุว่า เป็นกระบวนการนิเทศการสอนที่เพื่อนครู 2 คนจับคู่หรือรวมกลุ่มกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิควีซีดี สอนหรือรูปแบบการสอนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสม การนิเทศการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน จึงทำได้ง่ายและสะดวกเนื่องจากเพื่อนครูตัวด้วยกันร่วมมือกัน และพึงพอใจที่จะร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน</p>	<p>ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการนิเทศพบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเอง เพื่อให้ครูเกิดความสบายใจไว้วางใจ และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ 2. มีความยินดี และพึงพอใจที่จะรับการนิเทศ 3. ให้การยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ 	
<p>องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)</p>						

ตารางสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) (1)

แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ				
Gwynn (1974)	Glatthorn (1984)	Newcomb (1988)	Glickman, Gordon and Rose-Gordon (2010)	ตัวบ่งชี้สังเคราะห์ที่ได้ (ร่าง)
<p>กล่าวถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบของผู้สังเกตซึ่งถือเป็นงานหลักสำคัญคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรับผิดชอบโดยตรง 2. ความรับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์ บริการด้านการสอนให้แก่ครูให้มีการปฏิบัติอย่างสูงสุด 3. ความรับผิดชอบในฐานะวิทยากรที่ทำหน้าที่ควบคุมการเผยแพร่โครงการให้ประชาชนได้ทราบ 	<p>ได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการนิเทศการสอน 8 ขั้นตอนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สังเกตและผู้รับการนิเทศ 2. การวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน 3. การวางแผนการสังเกตการสอน 4. การสังเกตการสอน 5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน 6. การวางแผนและการกำหนดวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ 7. การประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอนที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา 8. การวางแผนการสังเกตการสอนในครั้งต่อไป 	<p>ได้นิยามคำว่าทัศนคติว่าเป็นความรู้สึกเห็นของจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และทัศนคตินี้จะแสดงออกได้ทางด้านพฤติกรรม เช่น การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบทัศนคติเช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติอยากได้อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่าทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)</p>	<p>ได้กล่าวถึงงานการนิเทศที่จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้ 5 งาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) 2. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) 3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 4. การพัฒนาทีม (Group Development) 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อชี้แนะด้วยความเต็มใจ 2. ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี 3. นำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการสอน 4. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 5. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศ 6. มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศของโรงเรียน 7. ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ 8. จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้ทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ 9. สนับสนุนส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ 10. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน
<p>องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)</p>				

ตารางสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) (2)

ตัวบ่งชี้ที่สังเคราะห์ได้ (ร่าง)	แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ			
	จอร์จ สเติร์ง (2559)	วีชรา เล่าเรียนดี (2552)	พรรณตรี โชคไพศาล (2553)	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540)
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)	ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนในฐานะผู้รับภาระในโรงเรียนว่ามีบทบาทและหน้าที่ดังนี้ 1. ร่วมวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งวางแผนแนวทางการปฏิบัติงาน 2. เป็นวิทยากรให้ความรู้หรือเชิญวิทยากรจากแหล่งวิชาการอื่นมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศ 3. ดำเนินการนิเทศ โดยมีส่วนร่วมในการทำงานให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยแก้ไข จุดบกพร่อง และชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตัวเอง	ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำและการจูงใจมีความจำเป็นสำหรับการนิเทศ เพราะการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ ผู้นิเทศต้องมีภาวะผู้นำและสามารถสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นกับครูได้ และยังได้กล่าวถึงกรณีศึกษา หรือกรณีการพัฒนาวิชาชีพ ว่าจำเป็นต้องใช้ทักษะในการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นี้ ผู้นิเทศที่จะต้องปฏิบัติงานและมีปฏิสัมพันธ์กับครูมากที่สุด จะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีต่อกันและกันทางบวก จะต้องไวต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของครู พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู ซึ่ง	ได้ทำการศึกษารายละเอียดของพฤติกรรมนิเทศที่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า 1. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ ผู้นิเทศแสดงความเห็นกันเอง เพื่อให้ครูเกิดความสบายใจ ไว้วางใจ และพร้อมที่จะพูดอย่างเปิดเผย 2. พฤติกรรมการนิเทศในด้านการให้ครูมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม และผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในโรงเรียน	ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนในฐานะผู้รับภาระในโรงเรียน 1. ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศในการร่วมประชุมวางแผนแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยแสดงความเห็นและอภิปรายอย่างเต็มความสามารถ 2. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แล้วนำไปปฏิบัติ 3. ตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ 4. ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี ในเรื่องของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ร่วมปรึกษากับครูผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาในโรงเรียน

<p>องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) (ต่อ (2))</p>	<p>4. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับบริการมีเหตุ เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับบริการนี้เทคโนโลยีพัฒนาตัวเองด้วยความมั่นใจ และยังกล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่จัดการนี้เทศภายในประสบความสำเร็วจนนี้ ครูผู้รับบริการนี้ เทศต้องเปิดใจกว้างยอมรับฟังการชี้แนะ และนำไปปฏิบัติแก้ไข</p> <p>อีกทั้งได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนี้ เทศแบบคลินิกว่า ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศต้องมีความจริงจังพร้อมที่จะช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางให้แก่ครู รวมทั้งมีการร่วมวางแผนการสอนกับครูตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ รวมทั้งครูต้องหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ</p>	<p>แรงจูงใจนี้ จะ เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การตัดสินใจและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>อีกทั้งได้กล่าวถึงวิธีการนี้เทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนว่าเป็นกระบวนการนี้เทศการสอนที่เพื่อนครู 2 คนจับคู่หรือรวมกลุ่มกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีสอนหรือรูปแบบการสอนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสม มีการสังเกตการสอน ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน การนี้เทศการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจึงทำได้ง่ายและสะดวก เนื่องจากเพื่อนครูด้วยกันร่วมมือกัน และพึงพอใจที่จะร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน</p>	<p>ให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของครู</p> <p>3. พฤติกรรมการนี้เทศในด้านการเสริมแรง ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และผู้นิเทศแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม</p>	<p>6. เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการนี้เทศการสอนในชั้นเรียน</p> <p>7. เป็นผู้ที่ไม่หาความรู้พยายามเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้เกิดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ</p>
---------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย



1.2 ประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

การประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เมื่อผู้วิจัยสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูแล้ว ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู โดยการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู แสดงในภาคผนวก ก) ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเห็นด้วยและสนับสนุนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทุกตัว แต่มีการเสนอแนะแนวทางในการปรับการใช้ภาษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สามารถสะท้อนทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูได้ครอบคลุมและตรงประเด็นมากที่สุด ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อสรุปที่ได้ จาก ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1. องค์ประกอบด้านปัญญา(Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ หรือความเชื่อของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศ	✓	✓	✓	
1.1 มีความรู้ที่ถูกต้องในศาสตร์การนิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี ความรู้ที่ ถูกต้องใน เรื่องการ นิเทศ”

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อสรุปที่ได้ จาก ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1.2 มีความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี ความเข้าใจ ในเรื่องการ นิเทศ”
1.3 มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศคือการพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี ความเชื่อมั่น ว่าการนิเทศ เป็นการ พัฒนา วิชาชีพของ ครู
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของผู้รับการ นิเทศที่มีต่อการนิเทศ	✓	✓	✓	
2.1 เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ	✓	✓	✓	
2.2 มีความยินดีและพึงพอใจที่จะรับการนิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี ความยินดี และเต็มใจที่ จะรับการ นิเทศ”
2.3 ให้การยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “ยอมรับและ ไว้วางใจผู้ นิเทศ”
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ ที่แสดงถึง	✓	✓	✓	

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อสรุปที่ได้ จาก ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
แนวโน้มนำพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศที่จะแสดงออกมาต่อการ นิเทศ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดจากความรู้ ความ เข้าใจ ความเชื่อ และความรู้สึกที่มีต่อการนิเทศ				
3.1 ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อชี้แนะด้วยความเต็มใจ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “ยอมรับฟัง ผลการนิเทศ และ ข้อเสนอนแนะ ด้วยความ เต็มใจ”
3.2 ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี	✓	✓	✓	
3.3 นำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการสอน	✓	✓	✓	ปรับเป็น “นำผลการ นิเทศไป พัฒนาการ จัด การเรียน การสอน”
3.4 มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	
3.5 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี สัมพันธ์ภาพ ที่ดีกับผู้ นิเทศ
3.6 มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศของโรงเรียน	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อสรุปที่ได้ จาก ข้อเสนอแนะ ของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
				ส่วนร่วมใน การจัดการ นิเทศภายใน โรงเรียน”
3.7 ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ	✓	✓	✓	
3.8 จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อ การนิเทศ	✓	✓	✓	
3.9 สนับสนุนส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วม กิจกรรมการนิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “สนับสนุน และส่งเสริม ให้เพื่อนครู เข้ารับการ นิเทศหรือ เข้าร่วม กิจกรรมการ นิเทศ”
3.10 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน	✓	✓	✓	ปรับเป็น “ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม การนิเทศ ภายใน โรงเรียน

✓ หมายถึง เห็นด้วย/สนับสนุนองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว

✗ หมายถึง ไม่เห็นด้วย/ไม่สนับสนุนองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว

1.3 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู รวมทั้งการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูสามารถแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1.1 มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ 1.2 มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ และ 1.3 มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ 2.1 เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ 2.2 มีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ และ 2.3 ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ คือ 3.1 ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ 3.2 ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี 3.3 นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3.4 มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 3.5 มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศ 3.6 มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน 3.7 ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ 3.8 จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ 3.9 สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ และ 3.10 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน โดยผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรวิจัย

2.1 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	191	39.30
หญิง	295	60.70
รวม	486	100.00
อายุ		
21-25 ปี	38	7.80
26-30 ปี	78	16.00
31-35 ปี	88	18.10
36-40 ปี	69	14.20
41-45 ปี	68	14.00
46-50 ปี	63	13.00
51-55 ปี	44	9.10
56-60 ปี	38	7.80
รวม	486	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	311	64.00
ปริญญาโท	172	35.40
ปริญญาเอก	3	0.60
รวม	486	100.00
ตำแหน่ง/วิทยฐานะ		
ครูผู้ช่วย	87	17.90

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ครู ค.ศ. 1	139	28.60
ครู ค.ศ. 2 (ชำนาญการ)	106	21.80
ครู ค.ศ. 3 (ชำนาญการพิเศษ)	153	31.50
ครู ค.ศ. 4 (เชี่ยวชาญ)	1	0.20
รวม	486	100.00
ระดับชั้นที่สอน		
มัธยมศึกษาตอนต้น	191	39.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย	183	37.70
มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย	112	23.00
รวม	486	100.00
กลุ่มสาระการเรียนรู้		
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	69	14.20
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	80	16.50
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์	86	17.70
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	46	9.50
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	51	10.50
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	39	8.00
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี	52	10.70
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	63	13.00
รวม	486	100.00
สังกัดของโรงเรียน		
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (สพม.1)	246	50.60
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (สพม.2)	240	49.40
รวม	486	100.00

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ได้แบบสอบถามตอบกลับจำนวน 486 ฉบับ ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังที่แสดงในตารางที่ 3 มีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ความถี่ ร้อยละ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.70 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.30

เมื่อพิจารณาช่วงอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุในช่วง 31 - 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.10 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.00 และช่วงอายุ 56 - 60 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.80

เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาได้แก่การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 35.40 และการศึกษาระดับปริญญาเอกมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.60

เมื่อพิจารณาดำแหน่ง/วิทยฐานะ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง/วิทยฐานะครู ค.ศ. 3 (ชำนาญการพิเศษ) คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาได้แก่ตำแหน่ง/วิทยฐานะครู ค.ศ. 1 คิดเป็นร้อยละ 28.60 และตำแหน่ง/วิทยฐานะครู ค.ศ. 4 (เชี่ยวชาญ) มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.20

เมื่อพิจารณาระดับชั้นที่สอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.30 รองลงมาได้แก่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 37.70 และสอนทั้งสองระดับชั้น คิดเป็นร้อยละ 23.00 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.70 รองลงมาได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 16.50 คน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.00

เมื่อพิจารณาสังกัดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (สพม.1) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (สพม.2) เป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 50.60 และ ร้อยละ 49.40 ตามลำดับ

2.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัย

ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัยจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	Mean	SD	ระดับทัศนคติ	Sk	Ku	Cv%
องค์ประกอบด้านปัญญา	4.55	0.46	มากที่สุด	-1.33*	2.06*	21.60
องค์ประกอบด้านความรู้สึก	4.53	0.48	มากที่สุด	-1.12*	0.81*	23.10
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม	4.53	0.45	มากที่สุด	-1.31*	1.62*	20.60
ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	4.54	0.43	มากที่สุด	-1.26*	1.67*	18.70

N = 486, Std. Error ของ Sk = .11, Std. Error ของ Ku = .22, *p < .05

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังตารางที่ 4 แสดงด้วยค่าสถิติเชิงบรรยายได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component : COG) มีค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมาได้แก่องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component : AFF) มีค่าเฉลี่ย 4.53 และ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component : BEH) มีค่าเฉลี่ย 4.53 ซึ่งทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ค่าความเบ้ ความโด่ง และสัมประสิทธิ์การกระจายของตัวแปร พบว่าตัวแปรทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีลักษณะเบ้ซ้าย เนื่องจากความเบ้มีค่าเป็นลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกองค์ประกอบ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณาค่าความโด่ง พบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีค่าเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูเกาะกลุ่มกัน

ตารางที่ 5 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรวิจัยจำแนกตามตัวบ่งชี้

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Mean	SD	ระดับทัศนคติ
องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)			
มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ	4.36	0.63	มาก
มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ	4.64	0.49	มากที่สุด
มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.66	0.50	มากที่สุด
องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)			
เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ	4.54	0.55	มากที่สุด
มีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ	4.45	0.58	มาก
ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)			
ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ	4.57	0.52	มากที่สุด
ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี	4.63	0.50	มากที่สุด
นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.71	0.46	มากที่สุด
มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	4.63	0.48	มากที่สุด
มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศ	4.34	0.59	มาก
มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน	4.31	0.67	มาก
ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ	4.62	0.55	มากที่สุด
จงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ	4.53	0.56	มากที่สุด
สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ	4.49	0.64	มาก
ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน	4.45	0.72	มาก

เมื่อพิจารณาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูตามตัวบ่งชี้ ดังที่แสดงในตารางที่ 5 พบว่า ในองค์ประกอบด้านปัญญา ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู มีค่าเฉลี่ย 4.66 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.64 อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.36 อยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบด้านความรู้สึก ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.45 อยู่ในระดับมาก

องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.71 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.63 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและอยู่ในระดับมากที่สุด และช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ย 4.62 อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู สามารถจัดองค์ประกอบได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัญญา (COG) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH) การวิเคราะห์องค์ประกอบจะต้องเตรียมเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ จากค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy (KMO) ต้องมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งงานวิจัยนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสำหรับองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองสำหรับโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู โดยโปรแกรม LISREL มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเมทริกซ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

ตัวบ่งชี้	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
COG1	1.00															
COG2	0.59	1.00														
COG3	0.52	0.69	1.00													
AFF1	0.52	0.53	0.64	1.00												
AFF2	0.48	0.56	0.58	0.60	1.00											
AFF3	0.49	0.60	0.70	0.62	0.61	1.00										
BEH1	0.39	0.53	0.59	0.57	0.62	0.58	1.00									
BEH2	0.51	0.57	0.67	0.63	0.58	0.68	0.62	1.00								
BEH3	0.47	0.58	0.66	0.67	0.51	0.65	0.60	0.75	1.00							
BEH4	0.48	0.51	0.60	0.62	0.56	0.59	0.65	0.68	0.63	1.00						
BEH5	0.47	0.48	0.51	0.51	0.53	0.54	0.54	0.57	0.49	0.54	1.00					
BEH6	0.54	0.35	0.35	0.45	0.46	0.39	0.40	0.47	0.38	0.51	0.56	1.00				
BEH7	0.61	0.52	0.54	0.53	0.47	0.57	0.43	0.62	0.58	0.54	0.49	0.58	1.00			
BEH8	0.58	0.56	0.57	0.58	0.57	0.57	0.55	0.64	0.55	0.60	0.56	0.62	0.76	1.00		
BEH9	0.63	0.55	0.57	0.59	0.56	0.59	0.49	0.68	0.56	0.66	0.58	0.63	0.71	0.78	1.00	
BEH10	0.63	0.51	0.57	0.59	0.56	0.64	0.48	0.70	0.58	0.64	0.55	0.61	0.70	0.73	0.84	1.00
Mean	<u>4.36</u>	<u>4.64</u>	<u>4.66</u>	<u>4.54</u>	<u>4.45</u>	<u>4.60</u>	<u>4.57</u>	<u>4.63</u>	<u>4.71</u>	<u>4.63</u>	<u>4.34</u>	<u>4.31</u>	<u>4.62</u>	<u>4.53</u>	<u>4.49</u>	<u>4.45</u>
SD	<u>0.63</u>	<u>0.49</u>	<u>0.50</u>	<u>0.55</u>	<u>0.58</u>	<u>0.55</u>	<u>0.52</u>	<u>0.50</u>	<u>0.46</u>	<u>0.48</u>	<u>0.59</u>	<u>0.67</u>	<u>0.55</u>	<u>0.56</u>	<u>0.64</u>	<u>0.72</u>
Bartlett's test of sphericity = 6172.92 df = 120, p= 0.00, KMO = 0.95																

โมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านปัญญา (COG) จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF) จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH) จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทั้ง 120 คู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.39 - 0.78 โดยค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measures of sampling adequacy (KMO) มีเท่ากับ 0.95 และมีค่าสถิติ Bartlett's test of sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสัมพันธ์มากเพียงพอและเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางที่ 6

3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองสำหรับโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการ นิเทศของครู

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวก
ต่อการนิเทศของครู

ตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	น้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²	สเปคแมน องค์ประกอบ
	b(SE)	B			
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง					
องค์ประกอบด้านปัญญา (COG)					
มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ (COG1)	0.46	0.72	<->	0.52	0.33
มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ (COG2)	0.40(0.02)	0.80	15.93	0.65	0.50
มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู (COG3)	0.44(0.03)	0.86	16.22	0.74	0.75
องค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF)					
เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ (AFF1)	0.43	0.79	<->	0.62	0.40
มีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ (AFF2)	0.44(0.02)	0.75	17.73	0.57	0.22
ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ (AFF3)	0.45(0.02)	0.81	19.35	0.65	0.34
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH)					
ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ (BEH1)	0.39	0.75	<->	0.56	0.33
ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี (BEH2)	0.43(0.02)	0.85	19.03	0.72	0.40
นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (BEH3)	0.34(0.02)	0.75	16.51	0.56	-0.01
มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (BEH4)	0.38(0.02)	0.80	19.34	0.64	0.29
มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศ (BEH5)	0.41(0.03)	0.69	15.33	0.48	0.17
มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน (BEH6)	0.38(0.03)	0.57	12.18	0.33	-0.08
ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ (BEH7)	0.40(0.03)	0.72	14.28	0.53	0.21
ตั้งใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ (BEH8)	0.43(0.03)	0.76	16.92	0.58	0.02
สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ (BEH9)	0.51(0.03)	0.81	16.21	0.65	0.17
ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน (BEH10)	0.57(0.04)	0.80	15.96	0.65	0.19
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง					
องค์ประกอบด้านปัญญา (COG)	0.92(0.06)	0.92	16.09	0.84	-
องค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF)	1.00(0.05)	1.00	20.26	1.00	-
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH)	0.94(0.05)	0.94	17.63	0.88	-
Chi-square = 74.26 df=59 P=0.09 GFI=0.98 AGFI=0.96					
RMR= 0.00 RMSEA= 0.02					

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second order Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีหรือความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 74.26 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.09 ที่องศาอิสระเท่ากับ 59 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.00 ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 7

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่องค์ประกอบด้านปัญญา (COG) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 1.00 0.94 ตามลำดับ และมีความแปรปรวนร่วมเท่ากับร้อยละ 84 100 และ 88

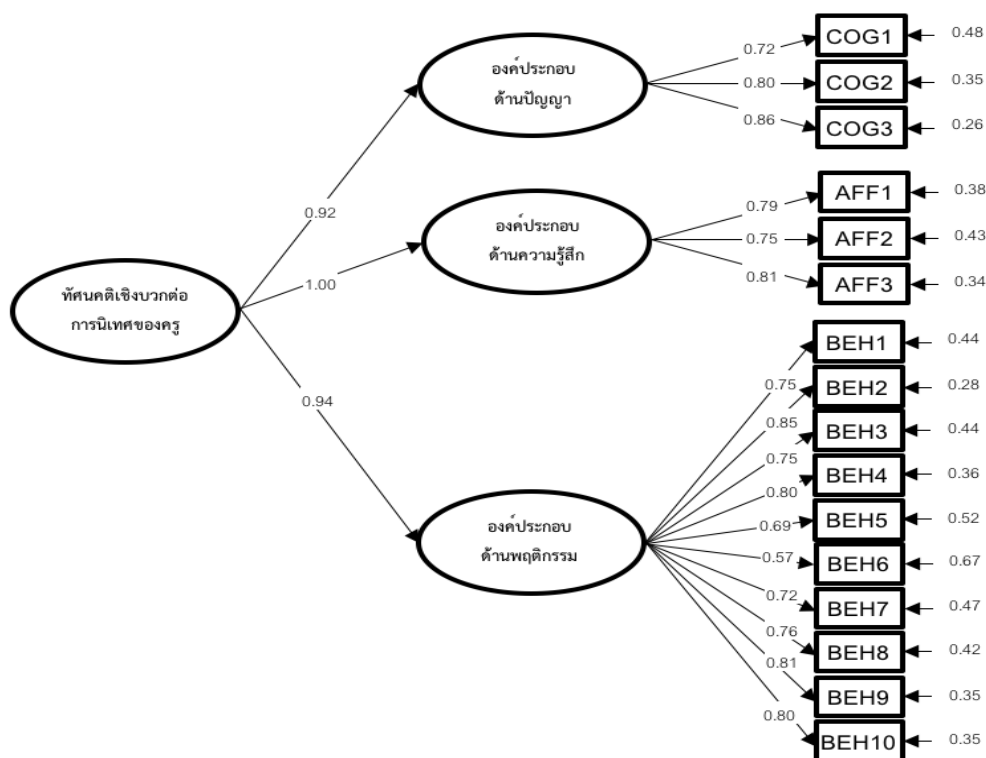
เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านปัญญา (COG) สามารถเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในรูปคะแนนมาตรฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู (COG3) มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ (COG2) มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ (COG1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 0.80 และ 0.72 ตามลำดับ และมีความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบด้านปัญญา (COG) ร้อยละ 74 65 และ 52 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF) สามารถเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในรูปคะแนนมาตรฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ (AFF3) เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ (AFF1) และมีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ (AFF2)

โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 0.79 และ 0.75 ตามลำดับ และมีความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF) ร้อยละ 65 62 และ 57 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH) สามารถเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในรูปคะแนนมาตรฐานจากมากไปน้อย ได้แก่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเป็นยอด่างดี (BEH2) สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ (BEH9) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (BEH4) ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน (BEH10) จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ (BEH8) ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ (BEH1) นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (BEH3) ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ (BEH7) มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (BEH5) มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน (BEH6) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 0.81 0.80 0.80 0.76 0.75 0.75 0.72 0.69 และ 0.57 และมีความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH) ร้อยละ 72 65 64 64 58 56 56 52 48 และ 33

โมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู



Chi-Square=74.26, df=59, P=0.09, GFI=0.98, AGFI=0.96, RMR=0.00, RMSEA=0.02

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (2) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประชากรคือ ครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 486 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือในการวิจัยมี 2 ฉบับ ประกอบด้วย (1) แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (2) แบบสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู จากนั้นนำข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) สำหรับโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม LISREL

สรุปผลการวิจัย

จากกระบวนการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู นำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล และสามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอนตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูแบ่งตามขั้นตอนกระบวนการพัฒนา เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1.1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เมื่อพิจารณาด้านองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ โดยคำนึงถึงบริบทของการนิเทศครูในประเทศไทย ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบของทัศนคติตามทฤษฎีของ Harry C. Triandis (1971) ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) จากนั้นจึงสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ ซึ่งการสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้ Harry C. Triandis (1971), Gwynn (1974), Newcomb (1988), Montano and Kasprzyk (2008), Glatthorn (1984), Glickman Gordon and Rose-Gordon (2010), จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559), วัชรา เล่าเรียนดี (2552), พรรณทรี โชคไพศาล (2553), หน่วยงานนิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540) โดยสามารถสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูในเบื้องต้นได้ทั้งสิ้น 16 ตัวบ่งชี้

1.2 การประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดได้ประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ผลปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยและสนับสนุนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทุกตัว แต่มีการเสนอแนะแนวทางในการปรับการใช้ภาษา เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สามารถสะท้อนทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูได้ครอบคลุมและตรงประเด็นมากที่สุด

1.3 ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู รวมทั้งการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ 1.1 มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ 1.2 มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ และ 1.3 มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก

(Affective Component) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้คือ 2.1 เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ 2.2 มีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ และ 2.3 ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้คือ 3.1 ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ 3.2 ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี 3.3 นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3.4 มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 3.5 มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศ 3.6 มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน 3.7 ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ 3.8 จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ 3.9 สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูรับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ และ 3.10 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) พบว่า โมเดลทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 74.26 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.09 ที่องศาอิสระเท่ากับ 59 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.00

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH) และองค์ประกอบด้านปัญญา (COG)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านปัญญา (COG) สามารถเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ได้แก่ มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู (COG3) มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ (COG2) และมีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ (COG1)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF) สามารถเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ได้แก่ ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ (AFF3) เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ (AFF1) และมีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ (AFF2)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH) สามารถเรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้จากมากไปน้อย ได้แก่ ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี (BEH2) สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ (BEH9) มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (BEH4) ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน (BEH10) จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ (BEH8) ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ (BEH1) นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (BEH3) ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ (BEH7) มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศ (BEH5) และมีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน (BEH6)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู และได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. จากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูได้ออกมาทั้งหมด 16 ตัวบ่งชี้ และได้จัดองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูออกเป็น 3 องค์ประกอบตามทฤษฎีของ Harry C. Triandis (1971) ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เมื่อพิจารณาผลการตรวจสอบความตรงตามทฤษฎีหรือความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่าค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 74.26 และมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.09 ที่องศาอิสระเท่ากับ 59 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีความสอดคล้องและเป็นไปตามทฤษฎีของ Harry C. Triandis (1971) ที่ได้แบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) และองค์ประกอบด้าน

พฤติกรรม (Behavioral Component) อีกทั้งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) จะเห็นว่ามีค่าเข้าใกล้ 1 นั้นหมายความว่า โมเดลทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับทฤษฎีของ Harry C. Triandis (1971) ในระดับสูง หรือกล่าวได้ว่าการจัดองค์ประกอบของโมเดลทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูไม่แตกต่างจากทฤษฎีของ Harry C. Triandis (1971) และเมื่อพิจารณาค่า t ของแต่ละตัวบ่งชี้ในทูลองค์ประกอบ จะพบว่าทุกตัวบ่งชี้มีค่า t มากกว่า 1.96 นั้นหมายความว่าตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าทุกตัวบ่งชี้สามารถแสดงถึงทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศได้จริง

2. จากโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านปัญญา (COG) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF) และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH) มีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 1.00 และ 0.94 ตามลำดับ จะเห็นว่าทั้ง 3 องค์ประกอบนั้นมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับสูงมาก และแทบไม่แตกต่างกัน นั้นหมายความว่าทั้ง 3 องค์ประกอบร่วมกันส่งผลต่อทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู ทั้งนี้จะเห็นว่าองค์ประกอบด้านความรู้สึกมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ 1.00 ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้รับการนิเทศที่มีทัศนคติเชิงบวกนั้น ใช้ความรู้สึกตัดสินหรือเป็นตัวพิจารณาคุณค่าของการนิเทศ โดยใช้ความรู้สึกเป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการกระทำ ดังนั้นในการนิเทศการสอน และนิเทศงาน หากผู้นิเทศต้องการสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือการทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความรู้สึกที่ดีต่อทั้งตัวผู้นิเทศ กระบวนการนิเทศ และกิจกรรมการนิเทศ เพราะหากผู้รับการนิเทศมีความรู้สึกที่ดีแล้วนั้น ย่อมแสดงว่าผู้รับการนิเทศมีทัศนคติที่ดีและพร้อมที่จะรับการนิเทศหรือพัฒนาตนเอง ซึ่งกระบวนการในการสร้างความรู้สึกที่ดีให้มิต่อการนิเทศและผู้นิเทศ สามารถทำได้หลากหลายวิธี เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดีในการนิเทศ การสร้างความประทับใจที่มีต่อผู้นิเทศ การสร้างความคุ้นเคยสนิทสนมเพื่อให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจ ซึ่งตรงกับ วัชรวาเล่าเรียนดี (2556) ที่กล่าวว่าในการนิเทศการสอนหรือการพัฒนาวิชาชีพนั้น จำเป็นต้องใช้ทักษะในการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นี้ ผู้นิเทศที่จะต้องปฏิบัติงานและมีปฏิสัมพันธ์กับครูมากที่สุด จะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

และกันทางบวก จะต้องไวต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของครู พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู ดังนั้นความรู้สึกของผู้รับการนิเทศจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้นิเทศพึงตระหนักและให้ความสำคัญ

3. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านปัญญา (COG) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในรูปคะแนนมาตรฐานที่มากที่สุดคือ มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู (COG3) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.86 แสดงให้เห็นว่าถ้าหากผู้นิเทศสามารถทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความเชื่อมั่นว่าการนิเทศคือการพัฒนาวิชาชีพของครู (Professional Development) ย่อมจะทำให้ระดับทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูเพิ่มสูงขึ้น และแตกต่างจากครูที่ไม่เชื่อมั่นว่าการนิเทศคือการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น การบริหารเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานทุกอย่างดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น โรงเรียนต้องดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นก่อนดำเนินการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการนิเทศการสอน นิเทศงาน สิ่งสำคัญที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องกระทำคือ การอธิบายและทำให้ผู้รับการนิเทศรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ของการนิเทศว่าเป็นไปเพื่อการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ของผู้รับการนิเทศที่เกี่ยวข้องกับการสอนและการปฏิบัติงาน โดยในทุกมิติของการนิเทศนั้นเป็นการยกระดับศักยภาพครู เพิ่มขีดความสามารถ และสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับครูเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพทั้งสิ้น หากผู้รับการนิเทศมีความเชื่อมั่นดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศและผู้นิเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความพร้อมและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ

4. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านความรู้สึก (AFF) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในรูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ (AFF3) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.81 จากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ มีความสำคัญมากที่สุดต่อการเพิ่มขึ้นของทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งตรงกับ จูไรรัตน์ สุตรุ่ง (2559) ที่ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศแบบคลินิกว่า ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศต้องมีความจริงใจ พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางให้แก่ครู อีกทั้งยังได้กล่าวถึงบทบาทของคู่นิเทศในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนว่าคู่นิเทศต้องเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน จะเห็นได้ว่าการดำเนินการนิเทศนั้น การยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

ปรากฏและเพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นผู้นิเทศต้องทำให้ครูผู้รับการนิเทศยอมรับ ไว้วางใจและเชื่อถือในตัวผู้
 นิเทศ จากนั้นผู้นิเทศจะต้องทำให้ครูผู้รับการนิเทศกล้าเปิดใจและเต็มใจที่จะเข้ารับการนิเทศ เช่น
 การเริ่มพูดคุยในเรื่องที่ทำให้ผู้รับการนิเทศสนใจหรือสบายใจ การฉายภาพอนาคตและภาพ
 ความสำเร็จของผู้รับการนิเทศเมื่อได้รับการนิเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้นิเทศต้องมีความสม่ำเสมอใน
 การดำเนินการนิเทศ กำกับดูแล ติดตามผล และมีความจริงใจในการทำหน้าที่ผู้นิเทศ อีกทั้งทำให้การ
 นิเทศเสมือนเป็นการพูดคุยปรึกษาหารือกันปกติ ลดความเป็นทางการ มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย
 และเป็นกันเอง เพื่อทำให้ผู้นิเทศรู้สึกสบายใจและกล้าเปิดใจที่จะรับการนิเทศ

5. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านพฤติกรรม (BEH) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ใน
 รูปคะแนนมาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือ ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี (BEH2) ซึ่งมีค่า
 น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 แสดงให้เห็นว่า ยิ่งผู้รับการนิเทศมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการให้
 ความร่วมมือกับผู้นิเทศหรือกระบวนการนิเทศมากเท่าไร ยิ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงทัศนคติเชิงบวกของผู้รับ
 การนิเทศที่มีแนวโน้มว่าจะอยู่ในระดับสูงมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์
 (2553) ที่มีทัศนะว่า การนิเทศมุ่งพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ
 ระหว่างผู้นิเทศและครู รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อที่จะช่วยเหลือครูในการ
 พัฒนาทักษะวิชาชีพให้สูงขึ้น ดังนั้น การได้มาซึ่งความร่วมมือของผู้รับการนิเทศ เปรียบเสมือนเป็น
 ภาพสะท้อนระดับทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการนิเทศ ซึ่งผู้นิเทศมีความจำเป็นที่ต้องสร้างความเข้าใจอัน
 ดีถึงขั้นตอน รูปแบบ กระบวนการและวิธีปฏิบัติที่ผู้นิเทศจะกระทำต่อผู้รับการนิเทศว่ามีความหมาย
 ว่าอย่างไร อีกทั้งผู้นิเทศมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดพฤติกรรมที่ผู้รับการนิเทศจะต้องแสดงออก
 และวางเงื่อนไขพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความร่วมมือของผู้รับการนิเทศ เช่น จำนวนครั้งในการปฏิบัติ
 ตามคำแนะนำของผู้นิเทศ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางสีหน้า วาจา ท่าทางและการ
 กระทำหลังจากที่ได้รับการนิเทศ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำเอาผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดกรอบ
 การนิเทศและสร้างแนวทางการนิเทศครูที่ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศการศึกษา

2. ผู้นิเทศควรนำเอาตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ แผนการ และแนวทางในการดำเนินการนิเทศ ทั้งการแสดงผลการนิเทศ การเลือกใช้รูปแบบการนิเทศ และการจัดกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมและมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อการนิเทศ โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดจากแต่ละองค์ประกอบ เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องพึงตระหนักและให้ความสำคัญมากที่สุด

3. การนำตัวบ่งชี้และแบบสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูไปประยุกต์ใช้ ผู้นิเทศหรือผู้บริหารควรศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องการนิเทศก่อนนำไปใช้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้การวิจัยเชิงทดลองเพื่อสร้างและสังเคราะห์โมเดลการนิเทศที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกิดจากทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศที่เพิ่มขึ้น ว่าส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครูและการพัฒนาวิชาชีพอย่างไร

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรทอง จิตรเดชากุล. (2555). การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กิติมา ปรีดีติลล. (2551). การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรราพิพัฒน์จำกัด.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2555). การนิเทศภายในสถานศึกษา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://mystou.files.wordpress.com/2012/02/2503-8-t.pdf>. [1 พฤศจิกายน 2560].
- เกรียงศักดิ์ เรืองแสง พูลศรี น้อยวงศ์ และอรสา โกศลานันท์กุล. (2550). การศึกษาระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 1 ฉบับที่ 3: ตุลาคม 2550-มกราคม 2551.
- จิณห์ธาดา อุปาหัง. (2551). การศึกษาการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรีพร ปานแก้ว. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโครงการคุรุทายาทตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษาการศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2552). การสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สาขานิเทศการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2559a). การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน: ทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครูที่ยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2: กรกฎาคม-ธันวาคม.

- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2559b). การนิเทศภายในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2554). การนิเทศการสอนแผนใหม่. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชารี มณีศรี. (2552). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2554). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2551). การพัฒนาตัวบ่งชี้การประเมิน. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เปิดขอบฟ้าคุณธรรมจริยธรรม. 29 สิงหาคม 2551 ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- พรรณทรี โชคไพศาล. (2553). พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลุ เดชะรินทร์. (2554). การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.ร. เอกสารประกอบคำบรรยาย PMQA.
- พีรภาว บุญเพลิง. (2550). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณพิศา พุกษามาศ. (2553). การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ แกมเกตุ และสุเทพ บุญซอ่อน. (2554). การพัฒนาดัชนีการอ่านและการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการอ่าน: ดัชนีการอ่านและสถานการณ์การอ่านของไทย ปี 2553. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2552). นิเทศการสอน. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อาร์แอนด์ปรีน จำกัด.
- ศรีประภา เหล่าโชคชัยกุล. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความอยู่ดีมีสุขของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิจัย การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม: *Classical Test Theory*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2552). แผนปฏิบัติการ. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. (2552). รายงานผลการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2546). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีด จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบแรก พ.ศ. 2544-2548. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีด จำกัด.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2540). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ภาษาอังกฤษ

- Acheson, K. A., & Gall, M. D. (1980). *Techniques in the Clinical Supervision of Teachers. Preservice and Inservice Applications*: ERIC.
- Adams, H. P., & Dickey, F. G. (1953). *Basic Principle of Supervision*. New York: American Book Co.
- Alfonso, R. J., Firth, G. R., & Neville, R. F. (1981). *Instructional supervision: A behavior system*: Allyn & Bacon.
- Anastasi, A. (1976). *Psychological testing. 4th ed.* New York: Macmillan.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2004). *Social Psychology*. Boston: Pearson Education.
- Beach, D. M., & Reinhartz, J. (2000). *Supervisory leadership: Focus on instruction*: Allyn & Bacon.
- Boyan, N. J., & Copeland, W. D. (1978). *Instructional supervision training program*: Charles E. Merrill.
- Burton, W. H., Brueckner, L. J., & Barr, A. S. (1955). *Supervision: A social process*: Appleton-Century-Crofts.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differentiated Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of Instructional: A Developmental Approach. 2nd ed.* Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Glickman, C. D., S.P., G., & J.M. Ross-Gordon, J. M. (2010). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. 8th ed.* Boston: Allyn And Bacon.
- Glickman, C. D., S.P., G., & Ross-Gordon, J. M. (1995). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach. 3rd ed.* Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Glickman, C. D., S.P., G., & Ross-Gordon, J. M. (2004). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach. 6th ed.* Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Glickman, C. D., S.P., G., & Ross-Gordon, J. M. (2009). *Supervision and Instructional Leadership: A Developmental Approach. 2nd ed.* Boston: Pearson Education.

- Goldhammer, R. (1969). *Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of teachers*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Goldhammer, R., Adeson, R. H., & J., K. R. (1980). *Clinical Supervision. 2nd ed.* USA: Holt, Rinehart and Winston.
- Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1993). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers. 3rd ed.* New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Good, C. V. (1983). *Dictionary of Education*. New York: MC Graw-Hill.
- Good, C. V., & Merkel, W. R. (1973). *Dictionary of education*.
- Guildford, J. P. (1959). *Personality*. New York: McGraw-Hill Book.
- Gwynn, M. J. (1974). *Theory and Practice of Supervision*. New York: Dodd, Mead & Company.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis. 7th ed.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- 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.
- Hergenhahn, B. R. (1980). *An Introduction to Theories of Personality*. New Jersey: Prentice Hall.
- Johnston, J. N. (1981). *Indicators of education system*. London: The anchor press.
- Lefton, L. A. (1979). *Psychology. 3rd ed.* Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Lovell, J. T., & K. Wiles. (1983). *Supervision for Better School. 5th ed.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mark, J. R., E., S., & King-Stoops, J. (1985). *Handbook of education supervision: a guide for the practitioner*. Allyn and Bacon.
- Montano, D. E., & Kasprzyk, D. (2015). Theory of reasoned action, theory of planned behavior, and the integrated behavioral model. *Health behavior: Theory, research and practice*, 67-96.
- Murchison, C. (1935). *A handbook of social psychology*.

- Oliva, P. F., & Pawlas, G. E. (1997). *Supervision for Today's School*. 5th ed. Longman Publishers, Inc.
- Oliva, P. F., & Pawlas, G. E. (2001). *Supervision for Today's School*. 6th ed. Longman Publishers, Inc.
- Savignon, S. J. (1983). *Communicative competence: theory and classroom practice*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1988). *Supervision: human perspectives*: McGraw-Hill College.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1991). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. 2nd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Stein, J. A., Newcomb, M. D., & Bentler, P. (1988). Structure of drug use behaviors and consequences among young adults: Multitrait-multimethod assessment of frequency, quantity, work site, and problem substance use. *Journal of Applied Psychology*, 73(4), 595.
- Sullivan, S., & Glanz, J. (2013). *Supervision that Improves Teaching and Learning*. 4th ed. USA: Corwin.
- Triandis, H. C. (1971). *Attitude and attitude change*. New York: John Wiley and Sons.
- Wenden, A. (1991). *Learner strategies for learner autonomy*. New York.
- Wiles, J., & Bondi, J. (1986). *Supervision: A Guide to practice*. 2nd ed. Columbus, Ohio: A Bell & Howell Company.
- Wiles, J., & Bondi, J. (2004). *Supervision: A Guide to practice*. 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



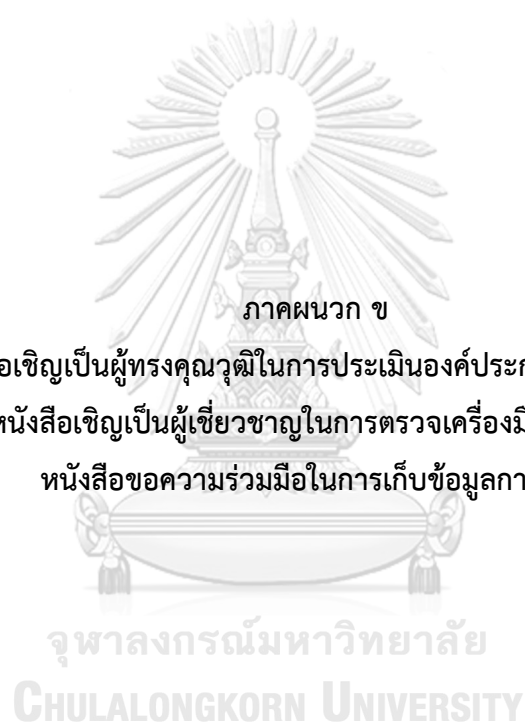
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ | <p>อาจารย์พิเศษ
สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> |
| 2. อาจารย์ปัญญา อัครพุทธพงศ์ | <p>อาจารย์ประจำ
สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p> |
| 3. ดร. บุษราคัม ศรีจันทร์ | <p>ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มแผนและนโยบาย หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร</p> |



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย

1. รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ อาจารย์พิเศษ
สาขาวิชานิติศาสตร์ศึกษาและพัฒนาหลักสูตร
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณีฎฐภรณ์ หลาวทอง อาจารย์ประจำ
สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา อาจารย์ประจำ
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. ดร. บุษราคัม ศรีจันทร์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มแผนและนโยบาย หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
5. ดร. มาเรียม ซอหมัด ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2



ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61- 1916

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

เรียน ดร. บุษราคัม ศรีจันทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู
 2. เอกสารประกอบการประเมิน (กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย+ตารางสังเคราะห์ตัวบ่งชี้)

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัว
บ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้
จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน
รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 email: sirideth_arm@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1917

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

เรียน อาจารย์ปัญญา อัครพุทธพงศ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู
 2. เอกสารประกอบการประเมิน (กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย+ตารางสังเคราะห์ตัวบ่งชี้)

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัว
บ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้
จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน
รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 email: sirideth_arm@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61- 1918

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู
2. เอกสารประกอบการประเมิน (กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย+ตารางสังเคราะห์ตัวบ่งชี้)

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัว
บ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึง
ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานใน
รายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 email: sirideth_arm@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61- 1919

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย
 2. ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย
 3. โครงร่างงานวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัว
บ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้
จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมากในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชิโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 email: sirideth_arm@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1920

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณีฎฐภรณ์ หลาวทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย
2. ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย
3. โครงร่างงานวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัว
บ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้
จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร: 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 email: sirideth_arm@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1921

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา นิยมภา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย
 2. ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย
 3. โครงร่างงานวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัว
บ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้
จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 email: sirideth_arm@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1922

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ดร. บุษราคัม ศรีจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย
2. ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย
3. โครงร่างงานวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัว
บ่งชี้ที่สอดคล้องกับความต้องการนิเทศของครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณี
จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมากในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 email: sirideth_arm@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-1923

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

25 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย

เรียน ดร. มาเรียม ซอหมัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย
2. ตัวอย่างเครื่องมือวิจัย
3. โครงร่างงานวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัว
บ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้
จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมืองานวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และ
ขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 email: sirideth_arm@hotmail.com

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-2037

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

3 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 Email: sirideth_arm@hotmail.com

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-2038

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

3 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนวลนรดิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชิโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 Email: sirideth_arm@hotmail.com

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-2039

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

3 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 Email: sirideth_arm@hotmail.com



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-2040

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

3 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศาสตร์และพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชิโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 Email: sirideth_arm@hotmail.com

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-2041

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

3 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวิทยา 2 ในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาศึกษาและพัฒนา
หลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย
วิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่คนคิดเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์
สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูระดับมัธยมศึกษา
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้
ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 Email: sirideth_arm@hotmail.com

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61- 2042

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

3 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่คนคิดเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 Email: sirideth_arm@hotmail.com

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-2043

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

3 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธจักรวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นายศิริเดช เทพศิริ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ สุดรุ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

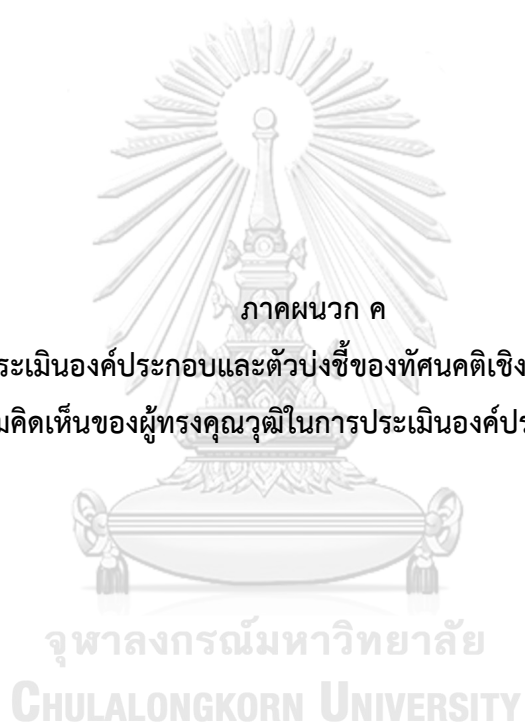
รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 086-346-3130 Email: sirideth_arm@hotmail.com



แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....

อาชีพ..... ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

คำชี้แจง ขอความอนุเคราะห์ในการประเมินกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู โดยขอให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากเอกสารประกอบการประเมิน ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาเป็นตัวชี้วัดทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิว่า ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
1. องค์ประกอบด้านปัญญา)Cognitive Component(เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ หรือความเชื่อของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศ หากผู้รับการนิเทศนั้นมีความรู้ ความเข้าใจหรือเชื่อว่าการนิเทศเป็นสิ่งที่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ			
มีความรู้ที่ถูกต้องในศาสตร์การนิเทศ			
มีความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ			
มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศคือการพัฒนาวิชาชีพ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 1				
.....				
.....				
.....				
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)				
เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศ หากบุคคลนั้นมีความรู้สึกรัก ฟังพอใจ หรือเห็นความสำคัญของการนิเทศ ก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศไปด้วย				
2.1	เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ			
2.2	มีความยินดีและฟังพอใจที่จะรับการนิเทศ			
2.3	ให้การยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ			
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 2				
.....				
.....				
.....				
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)				
เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ ที่แสดงถึงแนวโน้มพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศที่จะแสดงออกมาต่อการนิเทศ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดจากความรู้อ				

ความเข้าใจ ความเชื่อ และความรู้สึกที่มีต่อการนิเทศ หากผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ และความรู้สึกที่ดีต่อการนิเทศ ก็จะแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อการนิเทศออกมา			
3.1 ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อชี้แนะด้วยความเต็มใจ			
3.2 ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี			
3.3 นำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการสอน			
3.4 มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง			
3.5 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศ			
3.6 มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศของโรงเรียน			
3.7 ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ			
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
3.8 จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ			

3.9 สนับสนุนส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ			
3.10 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน			
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบที่ 3			



เอกสารประกอบการประเมิน

งานวิจัยเรื่อง

การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (DEVELOPMENT OF TEACHERS' POSITIVE ATTITUDES TOWARDS EDUCATIONAL SUPERVISION INDICATORS)

คำชี้แจงในการทำวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2) ดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยใช้แบบประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู และนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เหมาะสม และขั้นตอนที่ 3) นำตัวบ่งชี้ที่ได้รับการประเมินมาสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างคือครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

3. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูที่เหมาะสม เพื่อนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัย โดยกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Harry C. Triandis (1971) คือ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)

กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย



ตารางสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)	แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ				ตัวบ่งชี้สังเคราะห์ได้ (ร่าง)
	Harry C. Triandis (1971)	Newcomb (1988)	Montano and Kasprzyk (2008)	จูไรต์น์ สุดรุ่ง (2559)	
องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)	<p>ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติด้านปัญญา (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลนั้นมี</p> <p>ความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลนั้นมี</p> <p>ความรู้ ความเข้าใจ หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลนั้นมี</p>	<p>ได้นิยามคำว่า ทัศนคติ ว่าเป็นความรู้สึกเชิงจิตใจที่มีต่อประสพการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมีหรือไม่มีก็ได้ และทัศนคตินี้จะแสดงออกได้ทางด้านพฤติกรรมสองลักษณะ คือ การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบ ทัศนคติ เช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากรู้ อยากรู้อยากเห็น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่า ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)</p>	<p>ได้กล่าวว่าทัศนคติถูกกำหนดโดยความเชื่อของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมออกมาตามความเชื่อต่างๆ หากบุคคลนั้นมี ความเชื่อในเชิงบวก จะแสดงพฤติกรรมในทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลนั้นมี ความเชื่อในทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ก็จะทำให้แสดงพฤติกรรมในเชิงลบออกมา</p>	<p>ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งมีฐานะเป็นทั้งผู้นำและผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง ให้คำปรึกษาและให้ความรู้ความเข้าใจแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน อีกทั้งช่วยเหลือและส่งเสริมให้ครูมีความรู้ และมีพัฒนาการทางวิชาชีพ และยังได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น โรงเรียนต้องดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ</p>	<p>1. มีความรู้ที่ถูกต้องในศาสตร์การนิเทศ</p> <p>2. มีความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ</p> <p>3. มีความเชื่อมั่นว่าทการนิเทศคือการพัฒนาวิชาชีพ</p>

ตารางสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)

	แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ					ตัวบ่งชี้ที่สังเคราะห์ได้ (ร่าง)
	Harry C. Triandis (1971)	Newcomb (1988)	จูลิธน์ สุตรุง (2559)	วิชา เล่าเรียนตี (2552)	พรพนทรี โยคไพศาล (2553)	
<p>องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)</p>	<p>ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากบุคคลนั้นมีความรู้สึกหรือความชอบพอดั่งใจใด ก็จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นไปด้วย</p>	<p>ได้นิยามคำว่า ทัศนคติว่าเป็นความรู้สึกอันเนื่องมาจากจิตใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมีหรือไม่มีก็ได้ และทัศนคตินี้จะแสดงออกได้ทางด้านพฤติกรรม เช่น การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบที่คนคิดเช่นนั้นทำให้คนอยากปฏิบัติ อยากได้ อยากเขาไปใกล้สิ่งนั้น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่าทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)</p>	<p>ได้กล่าวว่าโรงเรียนที่จัดการนิเทศภายในประสบความสำเร็จนั้น ครูผู้รับบริการยอมรับฟังการชี้แนะและนำไปปฏิบัติแก้ไข อีกทั้งในด้านนโยบายการบริหารโรงเรียนต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักรู้ และเห็นความสำคัญของการนิเทศ และยังคงให้ความสำคัญของการนิเทศ และยังได้กล่าวถึงบทบาทของคู่นิเทศในการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนว่าคู่นิเทศต้องเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน</p>	<p>ได้กล่าวถึงวิธีการแบบเพื่อนช่วยเพื่อนว่าเป็นกระบวนการนิเทศการสอนที่เพื่อนครู 2 คนจับคู่หรือร่วมกลุ่มกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิควีซีดี สอนหรือรูปแบบการสอนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสม การนิเทศการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจึงทำได้ง่ายและสะดวกเนื่องจากเพื่อนครูด้วยกันร่วมมือกัน และพึงพอใจที่จะร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน</p>	<p>ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูพบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการสร้างความรู้ความสัมพันธที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเอง เพื่อให้ครูเกิดความสบายใจไว้วางใจ และพร้อมที่จะพูดคุยอย่างเปิดเผย</p>	<p>1. เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ</p> <p>2. มีความยินดี และพึงพอใจที่จะรับการนิเทศ</p> <p>3. ให้การยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ</p>

ตารางสังเคราะห์ร่างตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) (1)

แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ				
Gwynn (1974)	Glatthorn (1984)	Newcomb (1988)	Glickman, Gordon and Rose-Gordon (2010)	ตัวบ่งชี้สังเคราะห์ที่ได้ (ร่าง)
<p>กล่าวถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบของผู้แทนซึ่งถือเป็นงานหลักสำคัญคือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรับผิดชอบโดยตรงช่วยเหลือครูโดยตรง 2. ความรับผิดชอบด้านการประชาสัมพันธ์ บริการด้านการสอนให้ แก่ ครู ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด 3. ความรับผิดชอบในฐานะวิทยากรที่ทำหน้าที่ควบคุมการเผยแพร่โครงการได้ ประชาชนได้ทราบ 	<p>ได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการนิเทศการสอน 8 ขั้นตอนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2. การวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน 3. การวางแผนการสังเกตการสอน 4. การสังเกตการสอน 5. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน 6. การวางแผนและการกำหนดวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ 7. การประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการสอนที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา 8. การวางแผนการสังเกตการสอนในครั้งต่อไป 	<p>ได้นิยามคำว่าทัศนคติว่าเป็นความรู้สึกเห็นใจที่มีต่อประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับ อาจจะมีประสบการณ์ที่ดีและทัศนคตินั้นจะแสดงออกได้ทางด้านการศึกษามาก เช่น การแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยหรือชอบทัศนคติเช่นนี้ทำให้คนอยากปฏิบัติ ยากได้ ยากเสียสิ่งนั้น ลักษณะดังกล่าวนี้เรียกว่าทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)</p>	<p>ได้กล่าวถึงงานการนิเทศที่จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้ 5 งาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) 2. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) 3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 4. การพัฒนาทีม (Group Development) 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับที่ผลการนิเทศและข้อชี้แนะด้วยความเต็มใจ 2. ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี 3. นำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการสอน 4. มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง 5. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศ 6. มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศของโรงเรียน 7. ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ 8. จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้ทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ 9. สนับสนุนส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ 10. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน
<p>องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)</p>				

แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ					ตัวบ่งชี้ที่สังเคราะห์ได้ (ร่าง)
จรัรัตน์ สุตรุ่ง (2559)	วัชรรา เล่าเรียนดี (2552)	พรรณพรี โชติไพศาล (2553)	หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540)		
<p>ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนในฐานะผู้รับภาระในโรงเรียนว่ามีบทบาทและหน้าที่ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งวางแผนแนวทางการปฏิบัติงาน 2. เป็นวิทยากรให้ความรู้หรือเชิญวิทยากรจากแหล่งวิชาการอื่นมาช่วยให้ความรู้แก่ผู้รับภาระนิเทศ 3. ดำเนินการนิเทศ โดยมีส่วนร่วมในการทำงานให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยแก้ไขจุดบกพร่อง และชี้แนะให้ผู้รับภาระนิเทศได้พัฒนาตัวเอง 	<p>ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำและการจูงใจมีความจำเป็นสำหรับการนิเทศ เพราะการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำและสามารถสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้เกิดขึ้นกับครูได้ และยังได้กล่าวถึงการนิเทศการสอนหรือการพัฒนาวิชาชีพ ว่าจำเป็นต้องใช้ทักษะในการนิเทศด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์นี้ ผู้นำนิเทศที่จะต้องปฏิบัติงานและมีปฏิสัมพันธ์กับครูมากที่สุด จะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีต่อกันและกันทางบวก จะต้องไวต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของครู พยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครู ซึ่ง</p>	<p>ได้ทำการศึกษาวจัยเรื่องพฤติกรรมการณ์เทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรสอนของครู พบว่า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พฤติกรรมการนิเทศในด้าน การสร้างความสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรสอนของครูคือ ผู้นิเทศแสดงความเป็นกันเอง เพื่อให้ครูเกิดความสบายใจ ไร้วางใจ และพร้อมที่จะพูดคุยอย่างเปิดเผย 2. พฤติกรรมการนิเทศในด้าน การให้ครูมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรสอนของครูคือ ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม และผู้นิเทศสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทำ 	<p>ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูผู้สอนในฐานะผู้รับภาระนิเทศ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความร่วมมือกับผู้นำนิเทศในการร่วมประชุมวางแผนแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยแสดงความเห็นและอภิปรายอย่างเต็มความสามารถ 2. รับฟังความคิดเห็นและขอเสนอแนะ แล้วนำไปปฏิบัติ 3. ตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ 4. ให้ความร่วมมือกับผู้นำนิเทศเป็นอย่างดีในเรื่องของภารกิจตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ร่วมปรึกษากับครูผู้นิเทศในการหาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาในโรงเรียน 		
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)					

<p>องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) (ต่อ (2))</p>	<p>4. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้รับกรมนี้เทศ เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้รับกรมนี้เทศได้พัฒนาตัวเองด้วยความมั่นใจ และยังคงกล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่จัดการนี้เทศภายในประสบความสำเร็จนั้น ครูผู้รับกรมนี้เทศต้องเป็ คใจกว้าง ยอมรับฟังการชี้แนะ และนำไปปฏิบัติแก้ไข อีกทั้งดังกล่าวถึงหลักการสำคัญของการนี้เทศแบบคลินิกว่า ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศต้องมีความจริงใจพร้อมที่จะช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางการให้แกครู รวมทั้งมีการร่วมวางแผนการสอนกับครูตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ รวมทั้งครูต้องหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ</p>	<p>แรงจูงใจนี้จะ เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การตัดสินใจและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งได้กล่าวถึงกรนี้เทศแบบเพื่อช่วยเพื่อนว่าเป็นกระบวนการนี้เทศการสอนที่เพื่อนครู 2 คนจับคู่หรือร่วมกลุ่มกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีสอนหรือรูปแบบการสนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสม มีการสังเกตการสอน ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กัน และกัน การนี้เทศการสอนแบบเพื่อช่วยเพื่อนจึงทำได้ง่ายและสะดวก เนื่องจากเพื่อนครูด้วยกันร่วมมือกัน และพึงพอใจที่จะร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของกันและกัน</p>	<p>ให้ครูเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของครู</p> <p>3. พฤติกรรมการนี้เทศในด้านการเสริมแรง ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูคือ ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานและพัฒนาการของครู ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และผู้นิเทศแสดงความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวครูว่าจะประสบผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม</p>	<p>6. เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการนี้เทศการสอนในชั้นเรียน</p> <p>7. เป็นผู้ที่ไม่หาความความรู้พยายามเสริมสร้างทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาวิชาชีพ</p>
----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

สรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อสรุปที่ได้จาก ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1. องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์ การนิเทศ หรือความเชื่อของผู้รับการนิเทศที่มีต่อการ นิเทศ หากผู้รับการนิเทศนั้นมีความรู้ ความเข้าใจหรือเชื่อ ว่าการนิเทศเป็นสิ่งที่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ	✓	✓	✓	
1.1 มีความรู้ที่ถูกต้องในศาสตร์การนิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี ความรู้ที่ ถูกต้องในเรื่อง การนิเทศ”
1.2 มีความเข้าใจในศาสตร์การนิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี ความเข้าใจใน เรื่องการ นิเทศ”
1.3 มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศคือการพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี ความเชื่อมั่นว่า การนิเทศเป็น การพัฒนา วิชาชีพของครู
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของผู้รับ การนิเทศที่มีต่อการนิเทศ หากบุคคลนั้นมีความรู้สึกรัก พึงพอใจ หรือเห็นความสำคัญของการนิเทศ ก็จะทำให้ เกิดทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศไปด้วย	✓	✓	✓	
2.1 เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ	✓	✓	✓	
2.2 มีความยินดีและพึงพอใจที่จะรับการนิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี ความยินดีและ

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อสรุปที่ได้จาก ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
				เต็มใจที่จะรับ การนิเทศ”
2.3 ให้การยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “ยอมรับและ ไว้วางใจผู้ นิเทศ”
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ ที่แสดงถึงแนวโน้มพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศที่จะแสดงออกมาต่อการนิเทศ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ และความรู้สึกที่มีต่อการนิเทศ หากผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ และความรู้สึกที่ดีต่อการนิเทศ ก็จะมีแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อการนิเทศออกมา	✓	✓	✓	
3.1 ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อชี้แนะด้วยความเต็มใจ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “ยอมรับฟังผล การนิเทศและ ข้อเสนอแนะ ด้วยความเต็ม ใจ”
3.2 ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี	✓	✓	✓	
3.3 นำผลการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการสอน	✓	✓	✓	ปรับเป็น “นำ ผลการนิเทศไป พัฒนาการจัด การเรียนการ สอน”
3.4 มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	
3.5 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี สัมพันธ์ภาพที่ดี

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อสรุปที่ได้จาก ข้อเสนอแนะของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
				กับผู้นิเทศ
3.6 มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศของโรงเรียน	✓	✓	✓	ปรับเป็น “มี ส่วนร่วมในการ จัดการนิเทศ ภายใน โรงเรียน”
3.7 ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ	✓	✓	✓	
3.8 จูงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ ดีต่อการนิเทศ	✓	✓	✓	
3.9 สนับสนุนส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้า ร่วมกิจกรรมการนิเทศ	✓	✓	✓	ปรับเป็น “สนับสนุนและ ส่งเสริมให้ เพื่อนครูเข้ารับ การนิเทศหรือ เข้าร่วม กิจกรรมการ นิเทศ”
3.10 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน	✓	✓	✓	ปรับเป็น “ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมการ นิเทศภายใน โรงเรียน

- ✓ หมายถึง เห็นด้วย/สนับสนุนองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว
- ✗ หมายถึง ไม่เห็นด้วย/ไม่สนับสนุนองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ดังกล่าว



ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้านความตรงเชิงเนื้อหา

โดยการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence)

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้
- 0 หมายถึง **ไม่แน่ใจ**ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้
- 1 หมายถึง ข้อคำถาม**ไม่มี**ความสอดคล้องกับตัวบ่งชี้

ข้อ	ข้อรายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5	
องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)							
มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ							
1.	ฉันสามารถให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่เพื่อนครูในโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
2.	เมื่อเพื่อนครูมีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือการจัดการเรียนการสอน ฉันสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครูได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
3.	เมื่อเพื่อนครูมาปรึกษาเกี่ยวกับการนิเทศ เช่น การเป็นครูพี่เลี้ยงนิสิตฝึกสอนหรือครูผู้ช่วย ฉันสามารถให้คำปรึกษาและขอแนะนำแก่เพื่อนครูได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ							
4.	ฉันมองว่าการนิเทศคือการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือครู เพื่อให้ครูประสบความสำเร็จทั้งด้านการสอนและการทำงานอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1
5.	หากผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านที่เป็นจุดอ่อนในการสอนของฉัน ฉันก็ยังมองว่าฉันไม่ใช่การจับผิด ตรวจสอบหรือประเมินการสอนของฉัน แต่เป็นการช่วยเหลือให้ฉันมี	+1	+1	+1	+1	+1	1

	ความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ						
6.	ฉันเห็นว่าการนิเทศควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบขั้นตอน มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1
มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู							
7.	เมื่อฉันรู้ปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนหรือการทำงานของฉัน ฉันต้องการผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่ฉัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
8.	ฉันมั่นใจว่าหากมีคณคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่ฉัน ในด้านการสอนและการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของฉันดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
9.	ฉันเชื่อว่าหากทุกโรงเรียนมีการจัดการนิเทศอย่างจริงจัง จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยและทำให้มาตรฐานวิชาชีพครูสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)							
เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ							
10.	ถ้าฉันมีนัดสังสรรค์กับเพื่อนในวันที่ฉันต้องเข้าอบรมความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน ฉันจะให้ความสำคัญกับการอบรมก่อนเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
11.	หากผู้นิเทศนัดประชุมเพื่อรับฟังผลการนิเทศหรือติดตามผลการนิเทศ ฉันจะจัดตารางเวลาให้ว่างเพื่อรอพบผู้นิเทศ พร้อมทั้งจะใช้เวลาดังกล่าวในการขอคำปรึกษาแนะนำด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
12.	หลังจากที่ฉันได้รับการนิเทศ ฉันสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1

มีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ							
13.	ฉันยินดีรับการนิเทศเมื่อมีโอกาสด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
14.	ฉันไม่แสดงความโกรธหรือแสดงความไม่พอใจเมื่อผู้นิเทศเข้ามานิเทศการสอนของฉันแบบกะทันหันหรือ ไม่มีการนัดหมายล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1
15.	ฉันพร้อมที่จะรับการนิเทศได้ทุกเมื่อ แม้การสอนครั้งนั้นฉันจะมีความพร้อมหรือไม่พร้อมก็ตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1
ยอมรับและไว้วางใจผู้นิเทศ							
16.	ฉันมั่นใจว่าผู้นิเทศเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญที่จะสามารถช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษาในเรื่องการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้แก่ฉันได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
17.	ฉันกล้าที่จะเปิดอกพูดคุยกับผู้นิเทศถึงปัญหาหรือจุดบกพร่องของตนเองในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
18.	ฉันมั่นใจว่าผู้นิเทศพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมฉันอย่างเต็มที่ มีความจริงใจและรักษาความลับของฉัน ไม่แพร่พรายให้ผู้อื่นทราบถึงแม้จะเป็นผู้ที่ประสบปัญหาเดียวกันกับฉัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)							
ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ							
19.	ฉันรับฟังข้อมูลย้อนกลับด้านการสอนและการปฏิบัติงานจากผู้นิเทศด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
20.	ฉันเปิดใจยอมรับผลการนิเทศ ไม่ว่าจะผลการนิเทศนั้นจะเป็นข้อดีหรือข้อบกพร่องก็ตาม	+1	0	+1	+1	+1	0.8
21.	ฉันยินดีรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะ	+1	0	+1	+1	+1	0.8

	ต่างๆ แม้ว่าฉันจะไม่ชอบผู้นิเทศคนนั้นก็ตาม						
ให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศเป็นอย่างดี							
22.	ฉันกับผู้นิเทศร่วมกันหาข้อบกพร่องและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ พร้อมทั้งร่วมกันวางแผนเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1
23.	เมื่อผู้นิเทศมีการกำกับติดตามความก้าวหน้าหรือประเมินผลการดำเนินการนิเทศ ฉันจะให้ความร่วมมือกับผู้นิเทศทุกครั้งด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1
24.	เมื่อผู้นิเทศต้องการความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน หรือการหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ฉันพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็นและร่วมมือปรึกษาอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1
นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน							
25.	จากข้อมูลผลการนิเทศเมื่อฉันรู้ว่าการสอนของฉันมีข้อบกพร่อง ฉันพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขวิธีการสอนและพฤติกรรมการสอนของฉันทันที	+1	+1	+1	+1	+1	1
26.	หลังจากที่ฉันเข้ารับการนิเทศ หากฉันรู้สาเหตุที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนของฉันไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ฉันจะพัฒนารูปแบบวิธีการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการสอนของฉันให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
27.	เมื่อผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะแก่ฉัน ฉันพร้อมที่จะนำข้อเสนอแนะนั้นไปพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของฉัน	+1	+1	+1	+1	+1	1
มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง							
28.	ฉันพยายามที่จะไฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ฝึกฝน	+1	+1	+1	+1	+1	1

	เสริมสร้างทักษะและความสามารถในด้านที่เป็นจุดด้อยของตนเอง						
29.	ฉันมีการวางแผนที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
30.	เมื่อมีการจัดอบรมหรือสัมมนาในหัวข้อที่จะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือการทำงานของฉันให้ดีขึ้น ฉันจะเข้าร่วมเพื่อเรียนรู้สิ่งเหล่านั้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น							
31.	ฉันพูดคุยกับผู้อื่นโดยไม่รู้สีกกตสัน อึดอัดหรือรู้สึกว่าคุณนี่เทศกำลังจ้องจับผิด ประเมินและตรวจสอบฉันอยู่	+1	+1	+1	+1	+1	1
32.	ฉันมีความไว้วางใจ สนับสนุนและเป็นกันเองกับผู้อื่น	+1	0	+1	+1	+1	0.8
33.	ฉันไม่เคยมีอาการตึงเครียดเมื่อพบเจอผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1
มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน							
34.	ฉันเคยได้ร่วมวางแผนการดำเนินงานการนิเทศของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการรวมทั้งได้ร่วมวางแผนทางในการดำเนินการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1
35.	ฉันเคยเข้าร่วมโครงการนิเทศต่างๆของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
36.	ฉันเคยมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการนิเทศของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1
ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ							
37.	ฉันเคยเข้าไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน และได้ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1

	และข้อบกพร่องในการสอนของเพื่อนครู พร้อมทั้งร่วมกันระดมสมองแก้ไขปัญหาและเสนอแนะวิธีการต่างๆที่เป็นประโยชน์						
38.	เมื่อเพื่อนครูประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหรือการจัดการเรียนการสอน แล้วได้ขอความช่วยเหลือจากฉัน ฉันพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนครูเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1
39.	ฉันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานกับเพื่อนครูด้วยกัน รวมทั้งได้ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1
จงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ							
40.	ฉันมักจะพูดถึงข้อดีและประโยชน์ของการนิเทศ เพื่อให้เพื่อนครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการนิเทศและเห็นคุณค่าของการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1
41.	เมื่อเพื่อนครูต้องเข้ารับการนิเทศ ฉันจะพูดให้กำลังใจเพื่อนครูทุกครั้ง เพื่อให้เพื่อนครูเกิดแรงเสริมทางบวกและกล้าที่จะเข้ารับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1
42.	ฉันกล่าวยกย่องชมเชยเพื่อนครู เมื่อเพื่อนครูมีผลงานหรือพัฒนาการที่ดีขึ้นหลังจากที่ได้รับการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1
43.	ฉันเสริมสร้างความมั่นใจและแสดงความเชื่อมั่นในตัวเพื่อนครู ว่าเมื่อได้รับการนิเทศ จะทำให้เขาเป็นครูมืออาชีพได้	+1	+1	+1	+1	+1	1
สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ							
44.	เมื่อองค์กรภายนอกมีการจัดกิจกรรมการนิเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนครูในการ	+1	+1	+1	+1	+1	1

	พัฒนาวิชาชีพ เช่น การสัมมนาวิชาการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ฉันจะบอกกล่าวแก่เพื่อนครูและพุดกระตุ้นเชิญชวนให้เพื่อนครูสนใจสมัครเข้าร่วม						
45.	ฉันแนะนำเพื่อนครูให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมทางวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	1
46.	เมื่อเพื่อนครูต้องเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ ฉันยินดีที่จะให้การช่วยเหลือและเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่เพื่อนครู หากเพื่อนครูประสบปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	+1	+1	1
ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน							
47.	ฉันมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Facebook LINE วารสารของโรงเรียน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	1
48.	เมื่อฉันทราบว่าโรงเรียนมีการจัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และกิจกรรมการนิเทศต่างๆ ฉันจะบอกกล่าวเพื่อนครูให้รับทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1
49.	แม้ฉันจะไม่ได้เป็นทีมงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน แต่ฉันก็จะบอกกล่าว แนะนำชักชวนให้เพื่อนครูเข้าร่วมโครงการนิเทศของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1



แบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับทักษะคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครูระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชา นิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

3. ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆกับผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทั้งสิ้น จึงขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านโปรดตอบคำถามทุกข้อรายการตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ศิริเดช เทพศิริ

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุ (1) 21-25 ปี (2) 26-30 ปี
 (3) 31-35 ปี (4) 36-40 ปี
 (5) 41-45 ปี (6) 46-50 ปี
 (7) 51-55 ปี (8) 56-60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด (1) ปริญญาตรี (2) ปริญญาโท (3) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง/วิทยฐานะ (1) ครูผู้ช่วย
 (2) ครู ค.ศ. 1
 (3) ครู ค.ศ. 2 (ชำนาญการ)
 (4) ครู ค.ศ. 3 (ชำนาญการพิเศษ)
 (5) ครู ค.ศ. 4 (เชี่ยวชาญ)
 (6) ครู ค.ศ. 5 (เชี่ยวชาญพิเศษ)
5. ระดับชั้นที่สอน (1) มัธยมศึกษาตอนต้น
 (2) มัธยมศึกษาตอนปลาย
 (3) มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย
6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ (1) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
 (2) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
 (3) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
 (4) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 (5) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
 (6) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
 (7) กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
 (8) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
7. สังกัดของโรงเรียน (1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 (สพม.1)
 (2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 (สพม.2)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู

คำชี้แจง ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อรายการต่อไปนี้ ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกหรือมีพฤติกรรมตามข้อรายการนั้นๆอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ หรือ ○ ลงในช่องระดับที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- ระดับ 1** หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกหรือมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ น้อยที่สุด
ระดับ 2 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกหรือมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ น้อย
ระดับ 3 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกหรือมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ ปานกลาง
ระดับ 4 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกหรือมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ มาก
ระดับ 5 หมายถึง มีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกหรือมีพฤติกรรมในเรื่องนั้นๆ มากที่สุด

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความรู้/ความเข้าใจ/ความเชื่อ/ ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component)						
มีความรู้ที่ถูกต้องในเรื่องการนิเทศ						
1.	ฉันสามารถให้ความรู้เรื่องการนิเทศแก่เพื่อนครูในโรงเรียนได้	5	4	3	2	1
2.	เมื่อเพื่อนครูมีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือการจัดการเรียนการสอน ฉันสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครูได้	5	4	3	2	1
3.	เมื่อเพื่อนครูมาปรึกษาเกี่ยวกับการนิเทศ เช่น การเป็นครูที่เลี้ยงนิสิตฝึกสอนหรือครูผู้ช่วย ฉันสามารถให้คำปรึกษาและข้อแนะนำแก่เพื่อนครูได้	5	4	3	2	1
มีความเข้าใจในเรื่องการนิเทศ						
4.	ฉันมองว่าการนิเทศคือการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือครู เพื่อให้ครูประสบความสำเร็จทั้งด้านการสอนและการทำงานอื่นๆ	5	4	3	2	1
5.	หากผู้นิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านที่เป็นจุดอ่อนในการสอนของฉัน ฉันก็ยังมองว่ามันไม่ใช่การจับผิด ตรวจสอบหรือประเมินการสอนของฉัน แต่เป็นการช่วยเหลือให้ฉันมีความรู้ในการพัฒนาวิชาชีพ	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความรู้/ความเข้าใจ/ความเชื่อ/ ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
6.	ฉันเห็นว่าการนิเทศควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ พัฒนาตนเองของครู	5	4	3	2	1
มีความเชื่อมั่นว่าการนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู						
7.	เมื่อฉันรู้ปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนหรือการทำงาน ของฉัน ฉันต้องการผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาและความ ช่วยเหลือแก่ฉัน	5	4	3	2	1
8.	ฉันมั่นใจว่าหากมีคนคอยชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่ฉันในด้าน การสอนและการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานและการ จัดการเรียนการสอนของฉันดีขึ้น	5	4	3	2	1
9.	ฉันเชื่อว่าหากทุกโรงเรียนมีการจัดการนิเทศอย่างจริงจัง จะ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยและทำให้ มาตรฐานวิชาชีพครูสูงขึ้น	5	4	3	2	1
องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component)						
เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ						
10.	ถ้าฉันมีนัดสังสรรค์กับเพื่อนในวันที่ฉันต้องเข้าอบรมความรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ฉันจะให้ความสำคัญกับการ อบรมก่อนเสมอ	5	4	3	2	1
11.	หากผู้นิเทศนัดประชุมเพื่อรับฟังผลการนิเทศหรือติดตามผล การนิเทศ ฉันจะจัดตารางเวลาให้ว่างเพื่อรอพบผู้นิเทศ พร้อม ทั้งจะใช้เวลาดังกล่าวในการขอคำปรึกษาแนะนำด้านการสอน และการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
12.	หลังจากที่ฉันได้รับการนิเทศ ฉันสามารถพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนและการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น	5	4	3	2	1
มีความยินดีและเต็มใจที่จะรับการนิเทศ						
13.	ฉันยินดีรับการนิเทศเมื่อมีโอกาสด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1
14.	ฉันไม่แสดงความโกรธหรือแสดงความไม่พอใจ เมื่อผู้นิเทศเข้า มานิเทศการสอนของฉันแบบกะทันหันหรือไม่มีการนัดหมาย ล่วงหน้า	5	4	3	2	1
15.	ฉันพร้อมที่จะรับการนิเทศได้ทุกเมื่อ แม้การสอนครั้งนั้นฉัน จะมีความพร้อมหรือไม่พร้อมก็ตาม	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความรู้/ความเข้าใจ/ความเชื่อ/ ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
ยอมรับและไว้วางใจผู้อื่น						
16.	ฉันมั่นใจว่าผู้อื่นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญที่จะสามารถช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้แก่ฉันได้	5	4	3	2	1
17.	ฉันกล้าที่จะเปิดอกพูดคุยกับผู้อื่นถึงปัญหาหรือจุดบกพร่องของตนเองในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
18.	ฉันมั่นใจว่าผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมฉันอย่างเต็มที่ มีความจริงใจและรักษาความลับของฉัน ไม่แพร่พรายให้ผู้อื่นทราบถึงแม้จะเป็นผู้ที่ประสบปัญหาเดียวกันกับฉัน	5	4	3	2	1
องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component)						
ยอมรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะด้วยความเต็มใจ						
19.	ฉันรับฟังข้อมูลย้อนกลับด้านการสอนและการปฏิบัติงานจากผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1
20.	ฉันเปิดใจยอมรับผลการนิเทศ ไม่ว่าจะผลการนิเทศนั้นจะเป็นข้อดีหรือข้อบกพร่องก็ตาม	5	4	3	2	1
21.	ฉันยินดีรับฟังผลการนิเทศและข้อเสนอแนะต่างๆ แม้ว่าฉันจะไม่ชอบผู้อื่นคนนั้นก็ตาม	5	4	3	2	1
ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเป็นอย่างดี						
22.	ฉันกับผู้อื่นร่วมกันหาข้อบกพร่องและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ พร้อมทั้งร่วมกันวางแผนเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1
23.	เมื่อผู้อื่นมีการกำกับติดตามความก้าวหน้าหรือประเมินผลการดำเนินการนิเทศ ฉันจะให้ความร่วมมือกับผู้อื่นทุกครั้งด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1
24.	เมื่อผู้อื่นต้องการความคิดเห็นต่อการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หรือการหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ฉันพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็นและร่วมอภิปรายอย่างเต็มความสามารถ	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความรู้/ความเข้าใจ/ความเชื่อ/ ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
นำผลการนิเทศไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน						
25.	จากข้อมูลผลการนิเทศเมื่อฉันรู้ว่าการสอนของฉันมีข้อบกพร่อง ฉันพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขวิธีการสอนและพฤติกรรมการสอนของฉันทันที	5	4	3	2	1
26.	หลังจากที่ฉันเข้ารับการนิเทศ หากฉันรู้สาเหตุที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนของฉันไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ฉันจะพัฒนารูปแบบวิธีการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการสอนของฉันให้ดียิ่งขึ้น	5	4	3	2	1
27.	เมื่อผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะแก่ฉัน ฉันพร้อมที่จะนำข้อเสนอแนะนั้นไปพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของฉัน	5	4	3	2	1
มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง						
28.	ฉันพยายามที่จะฝึกหาความรู้เพิ่มเติม ฝึกฝน เสริมสร้างทักษะและความสามารถในด้านที่เป็นจุดด้อยของตนเอง	5	4	3	2	1
29.	ฉันมีการวางแผนที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน	5	4	3	2	1
30.	เมื่อมีการจัดอบรมหรือสัมมนาในหัวข้อที่จะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือการทำงานของฉันให้ดีขึ้น ฉันจะเข้าร่วมเพื่อเรียนรู้สิ่งเหล่านั้น	5	4	3	2	1
มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศ						
31.	ฉันพูดคุยกับผู้นิเทศโดยไม่รู้สีกดดัน อึดอัดหรือรู้สึกว่าผู้นิเทศกำลังจ้องจับผิด ประเมิน และตรวจสอบฉันอยู่	5	4	3	2	1
32.	ฉันมีความไว้วางใจ สนับสนุนและเป็นกันเองกับผู้นิเทศ	5	4	3	2	1
33.	ฉันไม่เคยมีอาการตึงเครียดเมื่อพบเจอผู้นิเทศ	5	4	3	2	1
มีส่วนร่วมในการจัดการนิเทศภายในโรงเรียน						
34.	ฉันเคยได้ร่วมวางแผนการดำเนินงานการนิเทศของโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งได้ร่วมวางแผนทางในการดำเนินการนิเทศ	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความรู้/ความเข้าใจ/ความเชื่อ/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
35.	ฉันเคยเข้าร่วมโครงการนิเทศต่างๆของโรงเรียน	5	4	3	2	1
36.	ฉันเคยมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการนิเทศของโรงเรียน	5	4	3	2	1
ช่วยเหลือเพื่อนครูโดยใช้กระบวนการนิเทศ						
37.	ฉันเคยเข้าไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน และได้ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนของเพื่อนครู พร้อมทั้งร่วมกันระดมสมองแก้ไขปัญหาและเสนอแนะวิธีการต่างๆที่เป็นประโยชน์	5	4	3	2	1
38.	เมื่อเพื่อนครูประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหรือการจัดการเรียนการสอน แล้วได้ขอความช่วยเหลือจากฉัน ฉันพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนครูเสมอ	5	4	3	2	1
39.	ฉันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานกับเพื่อนครูด้วยกัน รวมทั้งได้ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
จงใจและสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนครูให้มีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ						
40.	ฉันมักจะพูดถึงข้อดีและประโยชน์ของการนิเทศ เพื่อให้เพื่อนครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการนิเทศและเห็นคุณค่าของการนิเทศ	5	4	3	2	1
41.	เมื่อเพื่อนครูต้องเข้ารับการนิเทศ ฉันจะพูดให้กำลังใจเพื่อนครูทุกครั้ง เพื่อให้เพื่อนครูเกิดแรงเสริมทางบวกและกล้าที่จะเข้ารับการนิเทศ	5	4	3	2	1
42.	ฉันกล่าวยกย่องชมเชยเพื่อนครู เมื่อเพื่อนครูมีผลงานหรือพัฒนาการที่ดีขึ้นหลังจากที่ได้รับการนิเทศ	5	4	3	2	1
43.	ฉันเสริมสร้างความมั่นใจและแสดงความเชื่อมั่นในตัวเพื่อนครูว่าเมื่อได้รับการนิเทศจะทำให้เขาเป็นครูมืออาชีพได้	5	4	3	2	1

ข้อ	ข้อรายการ	ระดับความรู้/ความเข้าใจ/ความเชื่อ/ความรู้สึก/พฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
สนับสนุนและส่งเสริมให้เพื่อนครูเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ						
44.	เมื่อองค์กรภายนอกมีการจัดกิจกรรมการนิเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนครูในการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การสัมมนาวิชาการ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ฉันจะบอกกล่าวแก่เพื่อนครูและบุคลากรต้นเชิญชวนให้เพื่อนครูสนใจสมัครเข้าร่วม	5	4	3	2	1
45.	ฉันแนะนำเพื่อนครูให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมทางวิชาชีพครู	5	4	3	2	1
46.	เมื่อเพื่อนครูต้องเข้ารับการนิเทศหรือเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศ ฉันยินดีที่จะให้การช่วยเหลือและเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่เพื่อนครู หากเพื่อนครูประสบปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ	5	4	3	2	1
ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน						
47.	ฉันมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมการนิเทศของโรงเรียน ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Facebook LINE วารสารของโรงเรียน เป็นต้น	5	4	3	2	1
48.	เมื่อฉันทราบว่าโรงเรียนมีการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และกิจกรรมการนิเทศต่างๆ ฉันจะบอกกล่าวเพื่อนครูให้รับทราบ	5	4	3	2	1
49.	แม้ฉันจะไม่ได้เป็นทีมงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน แต่ฉันก็จะบอกกล่าว แนะนำ ชักชวนให้เพื่อนครูเข้าร่วมโครงการนิเทศของโรงเรียน	5	4	3	2	1



ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยโปรแกรม LISREL

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยโปรแกรม LISREL (ก่อนปรับโมเดล)

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

DA NI=16 NO=486 MA=CM

LA

COG1 COG2 COG3 AFF1 AFF2 AFF3 BEH1 BEH2 BEH3 BEH4 BEH5 BEH6 BEH7

BEH8 BEH9 BEH10

KM

1

.591 1

.524 .686 1

.518 .532 .637 1

.477 .562 .584 .604 1

.490 .604 .696 .619 .607 1

.395 .529 .594 .574 .621 .578 1

.511 .573 .672 .626 .583 .684 .624 1

.475 .583 .660 .673 .510 .648 .601 .746 1

.484 .509 .597 .618 .555 .594 .646 .685 .626 1

.466 .485 .509 .506 .532 .542 .541 .571 .494 .544 1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

.545 .347 .347 .452 .462 .389 .401 .468 .382 .506 .555 1
.610 .521 .540 .525 .470 .568 .425 .617 .580 .544 .495 .583 1
.583 .564 .570 .579 .571 .572 .550 .635 .549 .605 .556 .618 .763 1
.626 .555 .565 .588 .559 .591 .494 .681 .558 .663 .580 .627 .709
.785 1
.632 .506 .570 .592 .561 .641 .481 .700 .581 .644 .555 .615 .702
.725 .839 1

ME

4.3594 4.6372 4.6598 4.5412 4.4540 4.6015 4.5720 4.6331 4.7071
4.6317 4.3381 4.3121 4.6200 4.5288 4.4870 4.4506

SD

.63228 .49353 .50468 .54952 .57839 .55000 .51746 .50293 .45605
.48094 .58639 .66684 .55458 .55931 .63656 .71585

MO NY=16 NE=3 NK=1 GA=FU,FR LY=FU,FI PH=SY,FR PS=FU,FI TE=FU,FI

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY 4 2 LY 5 2 LY 6 2 LY 7 3 LY 8 3 LY 9 3
LY 10 3 LY 11 3 LY 12 3 LY 13 3 LY 14 3 LY 15 3 LY 16 3

FR GA 1 1 GA 3 1

FR PS(1,1) PS(3,3)

FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) TE(7,7) TE 8 8 TE
9 9 TE 10 10 TE 11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 15 15 TE 16 16

LE

COG AFF BEH

LK

ATT

PD

OU SE TV SS MI RS FS SC ND=2 AD=OFF

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Number of Input Variables 16

Number of Y - Variables 16

Number of X - Variables 0

Number of ETA - Variables 3

Number of KSI - Variables 1

Number of Observations 486

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Covariance Matrix

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2
AFF3					
COG1	0.40				
COG2	0.18	0.24			
COG3	0.17	0.17	0.25		
AFF1	0.18	0.14	0.18	0.30	
AFF2	0.17	0.16	0.17	0.19	0.33
AFF3	0.17	0.16	0.19	0.19	0.19
BEH1	0.13	0.14	0.16	0.16	0.19
BEH2	0.16	0.14	0.17	0.17	0.17
BEH3	0.14	0.13	0.15	0.17	0.13
BEH4	0.15	0.12	0.14	0.16	0.15
BEH5	0.17	0.14	0.15	0.16	0.18
BEH6	0.23	0.11	0.12	0.17	0.18
BEH7	0.21	0.14	0.15	0.16	0.15
BEH8	0.21	0.16	0.16	0.18	0.18
BEH9	0.25	0.17	0.18	0.21	0.21
BEH10	0.29	0.18	0.21	0.23	0.23

Covariance Matrix

BEH6	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	---

BEH1	0.27					
BEH2	0.16	0.25				
BEH3	0.14	0.17	0.21			
BEH4	0.16	0.17	0.14	0.23		
BEH5	0.16	0.17	0.13	0.15	0.34	
BEH6	0.14	0.16	0.12	0.16	0.22	
0.44						
BEH7	0.12	0.17	0.15	0.15	0.16	
0.22						
BEH8	0.16	0.18	0.14	0.16	0.18	
0.23						
BEH9	0.16	0.22	0.16	0.20	0.22	
0.27						
BEH10	0.18	0.25	0.19	0.22	0.23	
0.29						

Covariance Matrix

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
-----	-----	-----	-----	-----
BEH7	0.31			
BEH8	0.24	0.31		
BEH9	0.25	0.28	0.41	
BEH10	0.28	0.29	0.38	0.51

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	0	0	0
COG2	1	0	0
COG3	2	0	0
AFF1	0	0	0
AFF2	0	3	0
AFF3	0	4	0
BEH1	0	0	0
BEH2	0	0	5
BEH3	0	0	6
BEH4	0	0	7
BEH5	0	0	8
BEH6	0	0	9
BEH7	0	0	10
BEH8	0	0	11
BEH9	0	0	12
BEH10	0	0	13

GAMMA

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ATT

CHULALONGKORN UNIVERSITY

COG	14
AFF	15
BEH	16

PSI

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
	17	0	18

THETA-EPS

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2
AFF3	-----	-----	-----	-----	-----
24	19	20	21	22	23

THETA-EPS

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5
BEH6	-----	-----	-----	-----	-----
30	25	26	27	28	29

THETA-EPS

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
	-----	-----	-----	-----
	31	32	33	34

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Number of Iterations = 47

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
COG1	0.44	- -	- -
COG2	0.39	- -	- -
	(0.02)		
	16.06		
COG3	0.42	- -	- -
	(0.02)		



16.92

AFF1 - - 0.43 - -

AFF2 - - 0.43 - -

(0.02)

17.44

AFF3 - - 0.45 - -

(0.02)

19.31

BEH1 - - - - 0.35

BEH2 - - - - 0.42

(0.02)

16.83

BEH3 - - - - 0.34

(0.02)

15.29

BEH4 - - - - 0.37

(0.02)

15.91

BEH5 - - - - 0.40

(0.03)

14.18

BEH6 - - - - 0.44

			(0.03)
			13.76
BEH7	- -	- -	0.44
			(0.03)
			16.05
BEH8	- -	- -	0.47
			(0.03)
			16.96
BEH9	- -	- -	0.55
			(0.03)
			17.51
BEH10	- -	- -	0.61
			(0.04)
			17.35

GAMMA

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ATT

COG	0.95
	(0.06)
	16.22
AFF	1.00
	(0.05)
	20.01

BEH 0.92
 (0.06)
 15.75

Covariance Matrix of ETA and KSI

	COG	AFF	BEH	ATT
COG	1.00			
AFF	0.95	1.00		
BEH	0.87	0.92	1.00	
ATT	0.95	1.00	0.92	1.00
PHI				
ATT				1.00

----- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย -----
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

PSI

Note: This matrix is diagonal.

COG	AFF	BEH
0.10	--	0.15
(0.03)		(0.03)
3.49		5.81

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

	COG	AFF	BEH		
	-----	-----	-----		
	0.90	1.00	0.85		
THETA-EPS					
AFF3	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2
	-----	-----	-----	-----	-----
0.10	0.20	0.09	0.08	0.12	0.15
(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
12.96	13.85	12.52	11.06	13.47	13.88
THETA-EPS					
BEH6	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5
	-----	-----	-----	-----	-----
0.25	0.14	0.08	0.09	0.09	0.18
(0.02)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
14.97	14.92	13.88	14.61	14.39	14.89
THETA-EPS					
	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10	
	-----	-----	-----	-----	
	0.12	0.09	0.10	0.13	

(0.01) (0.01) (0.01) (0.01)
 14.33 13.78 13.23 13.42

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2
AFF3	-----	-----	-----	-----	-----
0.66	0.49	0.62	0.70	0.61	0.56

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5
BEH6	-----	-----	-----	-----	-----
0.44	0.46	0.69	0.56	0.61	0.47

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
	-----	-----	-----	-----
	0.62	0.70	0.75	0.74

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 102

Minimum Fit Function Chi-Square = 863.27 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1163.91 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1061.91

90 Percent Confidence Interval for NCP = (955.83 ; 1175.40)

Minimum Fit Function Value = 1.78

Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.19

90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.97 ; 2.42)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.15

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.14 ; 0.15)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.54

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.32 ; 2.77)

ECVI for Saturated Model = 0.56

ECVI for Independence Model = 40.22

Chi-Square for Independence Model with 120 Degrees of Freedom =
19475.26

Independence AIC = 19507.26

Model AIC = 1231.91

Saturated AIC = 272.00

Independence CAIC = 19590.24

Model CAIC = 1408.24

Saturated CAIC = 977.32

Normed Fit Index (NFI) = 0.96

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.81

Comparative Fit Index (CFI) = 0.96

Incremental Fit Index (IFI) = 0.96

Relative Fit Index (RFI) = 0.95

Critical N (CN) = 78.61

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.019

Standardized RMR = 0.058

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.77

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.69

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Fitted Covariance Matrix

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2
AFF3					
COG1	0.40				
COG2	0.17	0.24			
COG3	0.19	0.16	0.25		
AFF1	0.18	0.16	0.17	0.30	
AFF2	0.18	0.16	0.17	0.19	0.33
AFF3	0.19	0.16	0.18	0.19	0.19
BEH1	0.14	0.12	0.13	0.14	0.14
BEH2	0.16	0.14	0.15	0.17	0.17
BEH3	0.13	0.12	0.13	0.13	0.14
BEH4	0.15	0.13	0.14	0.15	0.15
BEH5	0.16	0.14	0.15	0.16	0.16
BEH6	0.17	0.15	0.16	0.18	0.18
BEH7	0.17	0.15	0.16	0.17	0.17
BEH8	0.18	0.16	0.17	0.19	0.19
BEH9	0.21	0.19	0.20	0.22	0.22

BEH10	0.24	0.21	0.23	0.24	0.25
0.25					

Fitted Covariance Matrix

BEH6	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5
-----	-----	-----	-----	-----	-----
BEH1	0.27				
BEH2	0.15	0.25			
BEH3	0.12	0.14	0.21		
BEH4	0.13	0.16	0.13	0.23	
BEH5	0.14	0.17	0.14	0.15	0.34
BEH6	0.16	0.18	0.15	0.17	0.18
0.44					
BEH7	0.15	0.18	0.15	0.16	0.18
0.19					
BEH8	0.16	0.20	0.16	0.18	0.19
0.21					
BEH9	0.19	0.23	0.19	0.21	0.22
0.24					
BEH10	0.22	0.26	0.21	0.23	0.25
0.27					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Fitted Covariance Matrix

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
	-----	-----	-----	-----
BEH7	0.31			
BEH8	0.20	0.31		
BEH9	0.24	0.26	0.41	
BEH10	0.27	0.29	0.34	0.51

Fitted Residuals

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2
AFF3					
COG1	0.00				
COG2	0.01	0.00			
COG3	-0.02	0.01	0.00		
AFF1	0.00	-0.01	0.00	0.00	
AFF2	-0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
AFF3	-0.02	0.00	0.01	0.00	0.00
BEH1	-0.01	0.02	0.03	0.02	0.05
BEH2	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00
BEH3	0.01	0.02	0.03	0.03	0.00
BEH4	0.00	-0.01	0.01	0.01	0.00
BEH5	0.02	0.00	0.00	0.00	0.02
BEH6	0.06	-0.04	-0.05	-0.01	0.00
BEH7	0.04	-0.01	-0.01	-0.01	-0.02
BEH8	0.02	0.00	-0.01	-0.01	0.00
BEH9	0.04	-0.01	-0.02	-0.01	-0.01
BEH10	0.05	-0.03	-0.02	-0.01	-0.01

Fitted Residuals

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5
BEH6					

BEH1	0.00				
BEH2	0.02	0.00			
BEH3	0.02	0.03	0.00		
BEH4	0.03	0.01	0.01	0.00	
BEH5	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00
BEH6	-0.02	-0.03	-0.03	0.00	0.04
BEH7	-0.03	-0.01	0.00	-0.02	-0.01
BEH8	-0.01	-0.02	-0.02	-0.01	-0.01
BEH9	-0.03	-0.01	-0.03	0.00	-0.01
BEH10	-0.04	0.00	-0.02	-0.01	-0.01
Fitted Residuals					
	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10	
BEH7	0.00	0.03	0.00		
BEH8	0.01	0.02	0.00		
BEH9	0.01	0.00	0.04	0.00	
BEH10					

Summary Statistics for Fitted Residuals

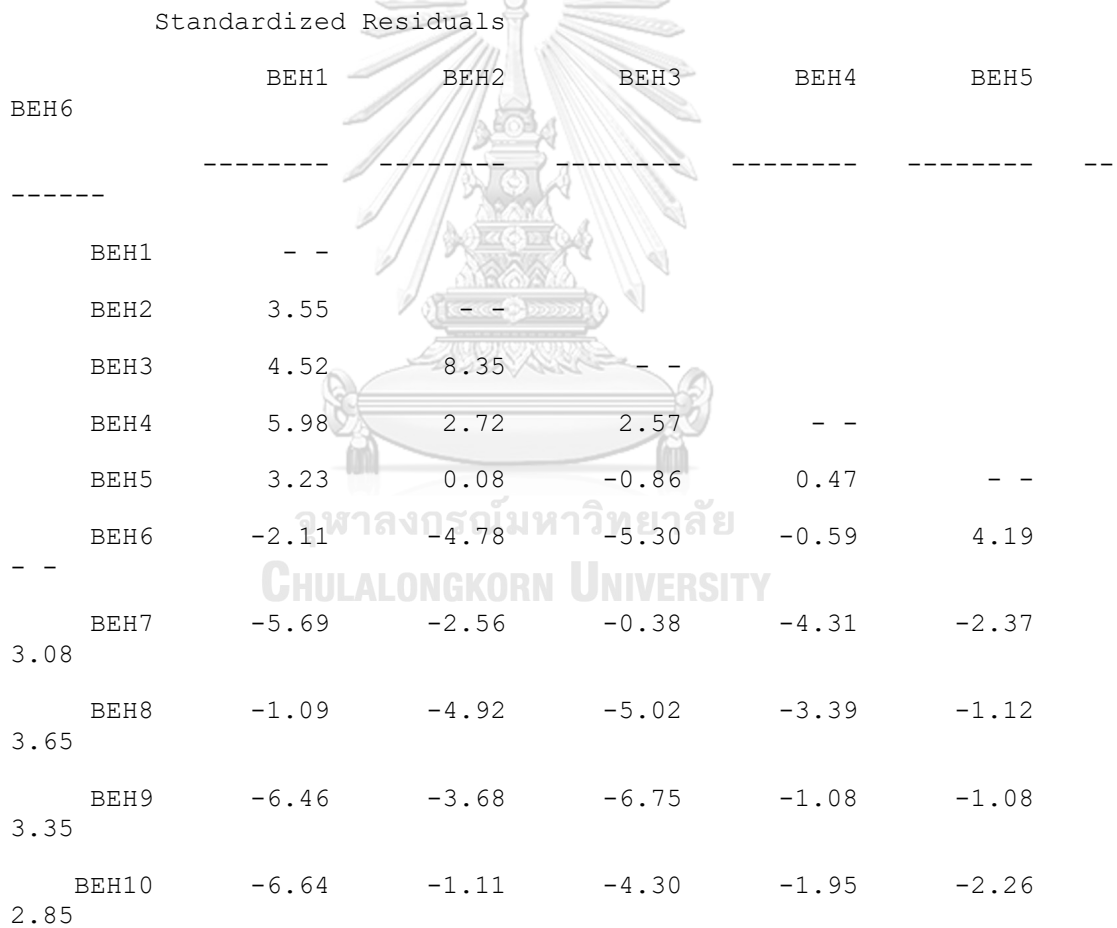
Smallest Fitted Residual = -0.05

Median Fitted Residual = 0.00

Largest Fitted Residual = 0.06

Stemleaf Plot

1.32	BEH5	1.69	0.45	0.27	0.51	2.49
-5.00	BEH6	5.06	-4.61	-6.21	-1.17	0.16
-1.19	BEH7	5.53	-1.11	-1.95	-2.20	-3.60
-3.45	BEH8	3.34	-0.77	-2.59	-1.41	-0.33
-4.11	BEH9	4.83	-2.66	-4.67	-2.43	-2.39
-0.14	BEH10	5.31	-5.06	-3.78	-1.68	-1.83



Standardized Residuals

BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
-----	-----	-----	-----

BEH7	-	-		
BEH8	7.70	-	-	
BEH9	2.19	5.70	-	-
BEH10	2.13	0.62	9.93	-

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -6.75

Median Standardized Residual = 0.00

Largest Standardized Residual = 9.93

Stemleaf Plot

- 6|7652
- 5|731100
- 4|9876331
- 3|876542
- 2|776644432100
- 1|8744221111111
- 0|998865432210000000000000000000
0|111223345566679
1|233467
2|1235567889
3|11233367889
4|124568
5|13567
6|046
7|7
8|4
9|9

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for COG3 and COG1 -5.12

Residual for	AFF1 and	COG2	-3.21
Residual for	AFF3 and	COG1	-2.74
Residual for	BEH6 and	COG2	-4.61
Residual for	BEH6 and	COG3	-6.21
Residual for	BEH6 and	AFF3	-5.00
Residual for	BEH6 and	BEH2	-4.78
Residual for	BEH6 and	BEH3	-5.30
Residual for	BEH7 and	AFF2	-3.60
Residual for	BEH7 and	BEH1	-5.69
Residual for	BEH7 and	BEH4	-4.31
Residual for	BEH8 and	COG3	-2.59
Residual for	BEH8 and	AFF3	-3.45
Residual for	BEH8 and	BEH2	-4.92
Residual for	BEH8 and	BEH3	-5.02
Residual for	BEH8 and	BEH4	-3.39
Residual for	BEH9 and	COG2	-2.66
Residual for	BEH9 and	COG3	-4.67
Residual for	BEH9 and	AFF3	-4.11
Residual for	BEH9 and	BEH1	-6.46
Residual for	BEH9 and	BEH2	-3.68
Residual for	BEH9 and	BEH3	-6.75
Residual for	BEH10 and	COG2	-5.06
Residual for	BEH10 and	COG3	-3.78
Residual for	BEH10 and	BEH1	-6.64
Residual for	BEH10 and	BEH3	-4.30
Largest Positive Standardized Residuals			
Residual for	COG3 and	COG2	2.83
Residual for	AFF3 and	COG3	4.07
Residual for	BEH1 and	COG3	4.35
Residual for	BEH1 and	AFF1	3.75
Residual for	BEH1 and	AFF2	6.43

Residual for	BEH1 and	AFF3	3.25
Residual for	BEH2 and	COG3	3.77
Residual for	BEH2 and	AFF3	3.87
Residual for	BEH2 and	BEH1	3.55
Residual for	BEH3 and	COG2	3.11
Residual for	BEH3 and	COG3	5.64
Residual for	BEH3 and	AFF1	6.62
Residual for	BEH3 and	AFF3	4.63
Residual for	BEH3 and	BEH1	4.52
Residual for	BEH3 and	BEH2	8.35
Residual for	BEH4 and	AFF1	2.93
Residual for	BEH4 and	BEH1	5.98
Residual for	BEH4 and	BEH2	2.72
Residual for	BEH5 and	BEH1	3.23
Residual for	BEH6 and	COG1	5.06
Residual for	BEH6 and	BEH5	4.19
Residual for	BEH7 and	COG1	5.53
Residual for	BEH7 and	BEH6	3.08
Residual for	BEH8 and	COG1	3.34
Residual for	BEH8 and	BEH6	3.65
Residual for	BEH8 and	BEH7	7.70
Residual for	BEH9 and	COG1	4.83
Residual for	BEH9 and	BEH6	3.35
Residual for	BEH9 and	BEH8	5.70
Residual for	BEH10 and	COG1	5.31
Residual for	BEH10 and	BEH6	2.85
Residual for	BEH10 and	BEH9	9.93

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Qplot of Standardized Residuals

3.5.....

..

..

..

..

..

..

x ..

..

x ..

x ..

x ..

* ..

* ..

x ..

N ..

* ..

o ..

x ..

r ..

** * ..

m ..

x*x * ..

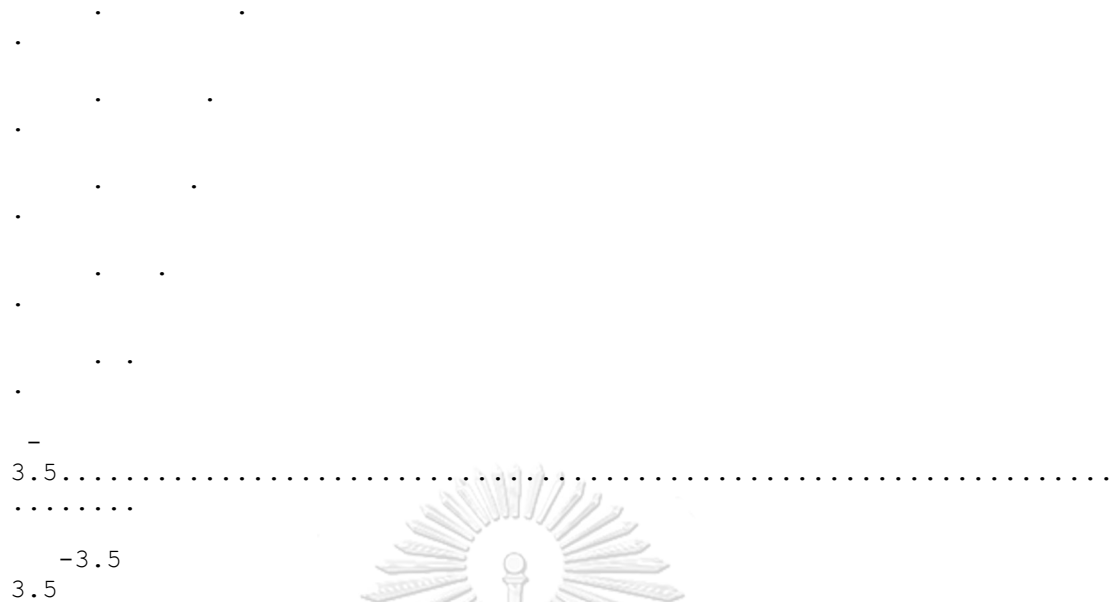


```

a . . . . . x * xx*
.
l . . . . . x x xx x
.
. . . . . x ***
.
Q . . . . . xx*x
.
u . . . . . x *x*x
.
a . . . . . xxxxx x .
.
n . . . . . *x
.
t . . . . . x*x x *
.
i . . . . . xx*xx
.
l . * x x*
.
e x
.
s *
.
x
.
*
.
*
.
x
.
x
.
x
.
.
.
x
.

```





Standardized Residuals

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
COG1	- -	8.01	38.14
COG2	- -	26.25	12.26
COG3	- -	5.48	3.15
AFF1	1.15	- -	0.89
AFF2	0.48	- -	0.21
AFF3	2.21	- -	0.41
BEH1	28.52	46.53	- -
BEH2	10.90	15.29	- -
BEH3	43.71	52.86	- -
BEH4	0.91	3.25	- -
BEH5	2.47	4.43	- -
BEH6	22.84	22.25	- -
BEH7	0.91	6.02	- -

BEH8	2.89	6.94	- -
BEH9	15.99	26.94	- -
BEH10	11.18	9.50	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	- -	0.48	0.42
COG2	- -	-0.78	-0.19
COG3	- -	0.41	-0.10
AFF1	-0.12	- -	0.07
AFF2	-0.09	- -	-0.04
AFF3	0.17	- -	-0.05
BEH1	0.27	0.47	- -
BEH2	0.13	0.21	- -
BEH3	0.27	0.41	- -
BEH4	0.04	0.10	- -
BEH5	0.09	0.16	- -
BEH6	-0.32	-0.43	- -
BEH7	-0.05	-0.16	- -
BEH8	-0.07	-0.16	- -
BEH9	-0.19	-0.33	- -
BEH10	-0.18	-0.22	- -

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	- -	0.48	0.42
COG2	- -	-0.78	-0.19

COG3	- -	0.41	-0.10
AFF1	-0.12	- -	0.07
AFF2	-0.09	- -	-0.04
AFF3	0.17	- -	-0.05
BEH1	0.27	0.47	- -
BEH2	0.13	0.21	- -
BEH3	0.27	0.41	- -
BEH4	0.04	0.10	- -
BEH5	0.09	0.16	- -
BEH6	-0.32	-0.43	- -
BEH7	-0.05	-0.16	- -
BEH8	-0.07	-0.16	- -
BEH9	-0.19	-0.33	- -
BEH10	-0.18	-0.22	- -

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
COG1	-	0.75	0.67
COG2	-	-1.58	-0.38
COG3	- -	0.82	-0.19
AFF1	-0.23	- -	0.13
AFF2	-0.15	- -	-0.06
AFF3	0.31	- -	-0.09
BEH1	0.53	0.91	- -
BEH2	0.26	0.42	- -
BEH3	0.60	0.90	- -
BEH4	0.08	0.21	- -
BEH5	0.15	0.28	- -
BEH6	-0.48	-0.64	- -

BEH7	-0.08	-0.29	- -
BEH8	-0.13	-0.28	- -
BEH9	-0.29	-0.52	- -
BEH10	-0.25	-0.31	- -

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

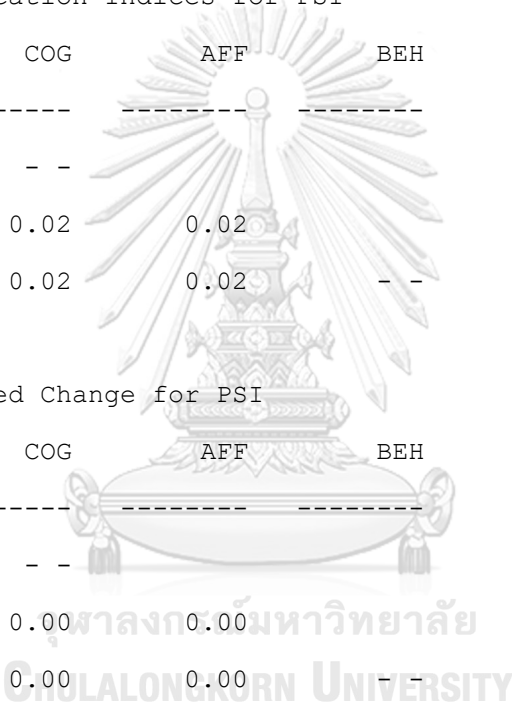
No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	COG	AFF	BEH
COG	- -		
AFF	0.02	0.02	
BEH	0.02	0.02	- -

Expected Change for PSI

	COG	AFF	BEH
COG	- -		
AFF	0.00	0.00	
BEH	0.00	0.00	- -



Standardized Expected Change for PSI

	COG	AFF	BEH
COG	- -		
AFF	0.00	0.00	
BEH	0.00	0.00	- -

Modification Indices for THETA-EPS

-----	-----	-----	-----	-----	-----	---

BEH1	- -					
BEH2	12.62	- -				
BEH3	20.39	69.77	- -			
BEH4	35.74	7.38	6.62	- -		
BEH5	10.46	0.01	0.74	0.22	- -	
BEH6	4.44	22.87	28.09	0.34	17.57	
- -						
BEH7	32.39	6.57	0.15	18.57	5.64	
9.47						
BEH8	1.20	24.23	25.22	11.48	1.25	
13.34						
BEH9	41.68	13.52	45.56	1.16	1.16	
11.20						
BEH10	44.08	1.23	18.51	3.82	5.11	
8.10						

Modification Indices for THETA-EPS

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
-----	-----	-----	-----	-----
BEH7	- -			
BEH8	59.27	- -		
BEH9	4.79	32.54	- -	
BEH10	4.52	0.39	98.69	- -

Expected Change for THETA-EPS

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2
AFF3					
-----	-----	-----	-----	-----	-----

COG1	- -				
COG2	0.02	- -			

	COG3	-0.04	0.02	- -		
	AFF1	0.00	-0.02	0.01	- -	
	AFF2	-0.01	0.01	0.00	0.01	- -
	AFF3	-0.03	0.00	0.02	-0.01	0.00
- -						
0.01	BEH1	-0.04	0.01	0.02	0.01	0.04
0.02	BEH2	-0.03	0.00	0.02	0.00	0.00
0.02	BEH3	-0.03	0.01	0.02	0.03	-0.01
0.00	BEH4	-0.02	-0.01	0.01	0.01	0.00
0.01	BEH5	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02
-0.03	BEH6	0.07	-0.02	-0.04	0.00	0.02
0.00	BEH7	0.04	0.00	-0.01	-0.01	-0.02
-0.02	BEH8	0.01	0.01	-0.01	-0.01	0.00
-0.02	BEH9	0.03	0.00	-0.02	-0.01	-0.01
0.01	BEH10	0.04	-0.02	-0.02	-0.01	-0.01

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Expected Change for THETA-EPS

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5
BEH6	-----	-----	-----	-----	-----

BEH1	- -				
BEH2	0.02	- -			
BEH3	0.03	0.04	- -		
BEH4	0.03	0.01	0.01	- -	
BEH5	0.02	0.00	-0.01	0.00	- -

- -	BEH6	-0.02	-0.03	-0.04	0.00	0.04
0.03	BEH7	-0.04	-0.01	0.00	-0.02	-0.02
0.03	BEH8	-0.01	-0.02	-0.02	-0.02	-0.01
0.03	BEH9	-0.04	-0.02	-0.03	-0.01	-0.01
0.03	BEH10	-0.05	-0.01	-0.02	-0.01	-0.02

Expected Change for THETA-EPS

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
BEH7	- -			
BEH8	0.04	- -		
BEH9	0.01	0.03	- -	
BEH10	0.01	0.00	0.06	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	
AFF3						
COG1	- -					
COG2	0.06	- -				
COG3	-0.13	0.08	- -			
AFF1	-0.01	-0.06	0.03	- -		
AFF2	-0.03	0.02	-0.01	0.03	- -	
AFF3	-0.08	0.01	0.08	-0.02	0.00	
- -						
0.03	BEH1	-0.12	0.04	0.07	0.04	0.13

0.06	BEH2	-0.08	0.00	0.07	0.01	0.00
0.06	BEH3	-0.09	0.04	0.09	0.11	-0.05
0.00	BEH4	-0.06	-0.02	0.04	0.05	0.01
0.02	BEH5	-0.01	0.02	0.00	-0.01	0.06
-0.09	BEH6	0.16	-0.06	-0.12	0.00	0.04
-0.01	BEH7	0.10	0.00	-0.03	-0.04	-0.07
-0.05	BEH8	0.04	0.02	-0.03	-0.02	0.01
-0.05	BEH9	0.08	0.00	-0.06	-0.03	-0.02
0.02	BEH10	0.09	-0.06	-0.05	-0.02	-0.02

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5
BEH6					
BEH1	-				
BEH2	0.07	-			
BEH3	0.11	0.16	-		
BEH4	0.13	0.05	0.05	-	
BEH5	0.08	0.00	-0.02	0.01	-
BEH6	-0.05	-0.10	-0.13	-0.01	0.11
BEH7	-0.13	-0.05	-0.01	-0.08	-0.05
BEH8	-0.02	-0.08	-0.09	-0.06	-0.02
BEH9	-0.12	-0.06	-0.12	-0.02	-0.02

BEH10 -0.13 -0.02 -0.08 -0.03 -0.04
 0.05

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
BEH7	- -			
BEH8	0.13	- -		
BEH9	0.04	0.08	- -	
BEH10	0.04	0.01	0.14	- -

Maximum Modification Index is 98.69 for Element (16,15) of THETA-EPS

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Factor Scores Regressions

ETA

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2
AFF3					
0.21	COG	0.22	0.42	0.55	0.18
0.34	AFF	0.11	0.21	0.27	0.28
0.09	BEH	0.03	0.05	0.07	0.07

ETA

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5
BEH6					

0.02	COG	0.03	0.07	0.05	0.05	0.03
0.04	AFF	0.05	0.11	0.07	0.08	0.04
0.08	BEH	0.11	0.25	0.17	0.19	0.10

ETA

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
COG	0.05	0.06	0.07	0.06
AFF	0.08	0.10	0.11	0.09
BEH	0.17	0.23	0.26	0.21

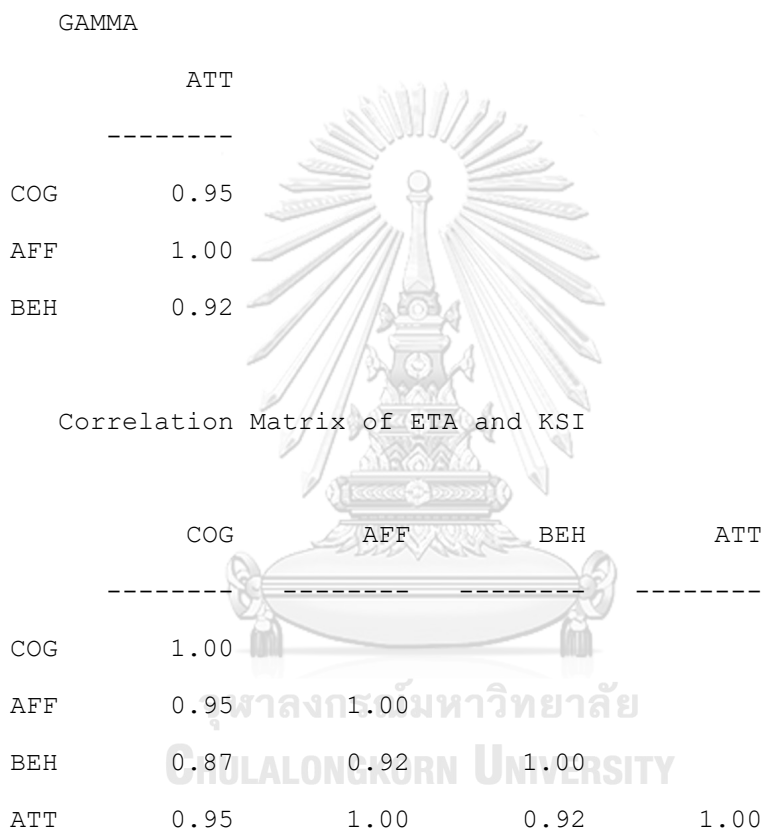
DA NI=16 NO=486 MA=CM

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
COG1	0.44	--	--
COG2	0.39	--	--
COG3	0.42	--	--
AFF1	--	0.43	--
AFF2	--	0.43	--
AFF3	--	0.45	--
BEH1	--	--	0.35
BEH2	--	--	0.42
BEH3	--	--	0.34
BEH4	--	--	0.37

BEH5	- -	- -	0.40
BEH6	- -	- -	0.44
BEH7	- -	- -	0.44
BEH8	- -	- -	0.47
BEH9	- -	- -	0.55
BEH10	- -	- -	0.61



PSI

Note: This matrix is diagonal.

	COG	AFF	BEH
-----	-----	-----	-----
	0.10	- -	0.15

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y			
	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	0.70	- -	- -
COG2	0.79	- -	- -
COG3	0.84	- -	- -
AFF1	- -	0.78	- -
AFF2	- -	0.75	- -
AFF3	- -	0.81	- -
BEH1	- -	- -	0.68
BEH2	- -	- -	0.83
BEH3	- -	- -	0.75
BEH4	- -	- -	0.78
BEH5	- -	- -	0.69
BEH6	- -	- -	0.66
BEH7	- -	- -	0.79
BEH8	- -	- -	0.84
BEH9	- -	- -	0.87
BEH10	- -	- -	0.86

GAMMA

	ATT

COG	0.95
AFF	1.00
BEH	0.92

Correlation Matrix of ETA and KSI

	COG	AFF	BEH	ATT
COG	1.00			
AFF	0.95	1.00		
BEH	0.87	0.92	1.00	
ATT	0.95	1.00	0.92	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	COG	AFF	BEH		
	0.10	-	0.15		
THETA-EPS					
AFF3	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2
	0.51	0.38	0.30	0.39	0.44

	THETA-EPS				
BEH6	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5
	0.54	0.31	0.44	0.39	0.53

THETA-EPS

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10

0.38

0.30

0.25

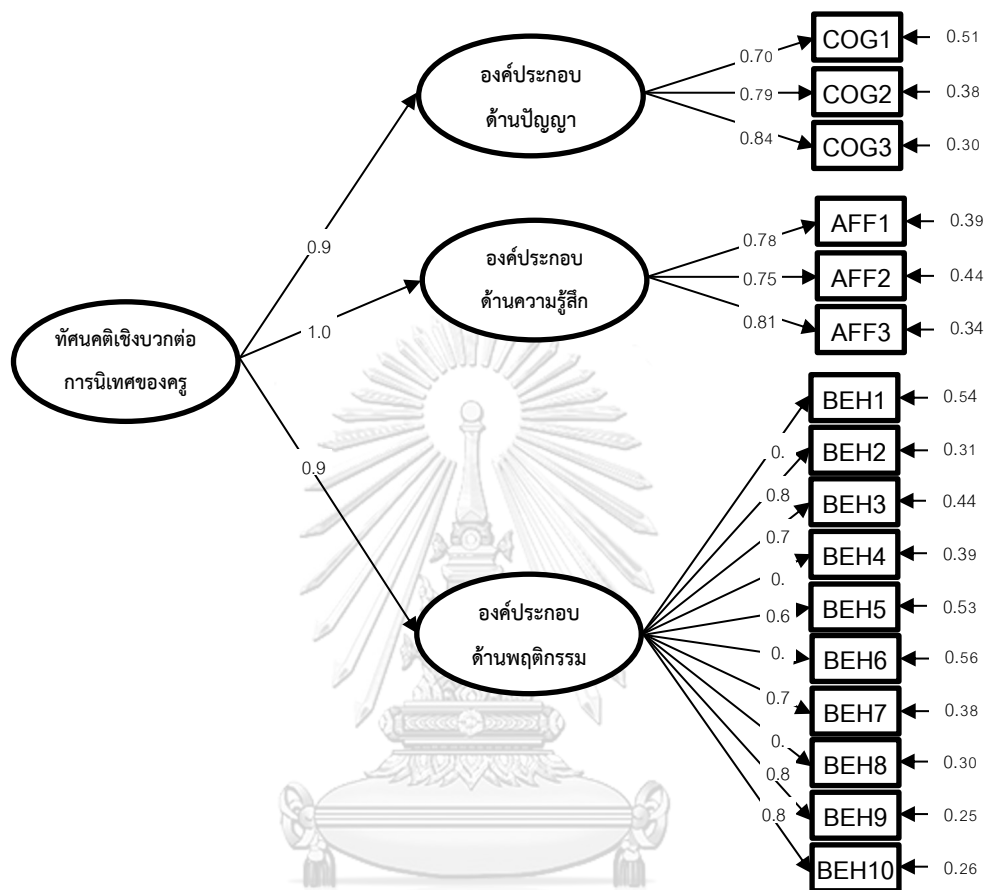
0.26

Time used: 0.031 Seconds



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (ก่อนปรับ)



Chi-Square=1163.91, df=102, P=0.00, GFI=0.77, AGFI=0.69, RMR=0.02

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยโปรแกรม LISREL (หลังปรับโมเดล)

DATE: 6/12/2018

TIME: 0:34

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005

Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

DA NI=16 NO=486 MA=CM

LA

COG1 COG2 COG3 AFF1 AFF2 AFF3 BEH1 BEH2 BEH3 BEH4 BEH5 BEH6 BEH7

BEH8 BEH9 BEH10

KM

1

.591 1

.524 .686 1

.518 .532 .637 1

.477 .562 .584 .604 1

.490 .604 .696 .619 .607 1

.395 .529 .594 .574 .621 .578 1

.511 .573 .672 .626 .583 .684 .624 1
 .475 .583 .660 .673 .510 .648 .601 .746 1
 .484 .509 .597 .618 .555 .594 .646 .685 .626 1
 .466 .485 .509 .506 .532 .542 .541 .571 .494 .544 1
 .545 .347 .347 .452 .462 .389 .401 .468 .382 .506 .555 1
 .610 .521 .540 .525 .470 .568 .425 .617 .580 .544 .495 .583 1
 .583 .564 .570 .579 .571 .572 .550 .635 .549 .605 .556 .618 .763 1
 .626 .555 .565 .588 .559 .591 .494 .681 .558 .663 .580 .627 .709 .785 1
 .632 .506 .570 .592 .561 .641 .481 .700 .581 .644 .555 .615 .702 .725 .839
 1

ME

4.3594 4.6372 4.6598 4.5412 4.4540 4.6015 4.5720 4.6331 4.7071 4.6317
 4.3381 4.3121 4.6200 4.5288 4.4870 4.4506

SD

.63228 .49353 .50468 .54952 .57839 .55000 .51746 .50293 .45605 .48094
 .58639 .66684 .55458 .55931 .63656 .71585

MO NY=16 NE=3 NK=1 GA=FU,FR LY=FU,FI PH=SY,FR PS=FU,FI TE=FU,FI

FR LY(1,1) LY(2,1) LY(3,1) LY 4 2 LY 5 2 LY 6 2 LY 7 3 LY 8 3 LY 9 3 LY 10
 3 LY 11 3 LY 12 3 LY 13 3 LY 14 3 LY 15 3 LY 16 3

FR GA 1 1 GA 3 1

FR PS(1,1) PS(3,3)

FR TE(1,1) TE(2,2) TE(3,3) TE(4,4) TE(5,5) TE(6,6) TE(7,7) TE 8 8 TE 9 9 TE
 10 10 TE 11 11 TE 12 12 TE 13 13 TE 14 14 TE 15 15 TE 16 16

FR TE 16 15 TE 14 13 TE 12 1 TE 14 15 TE 9 8 TE 13 7 TE 11 12 TE 4 9 TE 7
 16 TE 7 15

FR TE 9 1 TE 13 1 TE 1 3 TE 3 12 TE 2 16 TE 2 12 TE 6 12 TE 5 7 TE 1 6 TE 5
 12

FR TE 5 13 TE 7 10 TE 3 12 TE 3 6 TE 2 4 TE 13 10 TE 1 16 TE 14 16 TE 14 12
 TE 12 13

FR TE 16 6 TE 1 7 TE 13 15 TE 13 9 TE 1 15 TE 16 13 TE 1 14 TE 13 15 TE 3 9
 TE 12 15

FR TE 16 12 TE 2 9 TE 9 6 TE 10 12 TE 3 8

LE
 COG AFF BEH
 LK
 ATT
 PD
 OU SE TV SS MI RS FS SC ND=2 AD=OFF

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Number of Input Variables 16
 Number of Y - Variables 16
 Number of X - Variables 0
 Number of ETA - Variables 3
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 486

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Covariance Matrix

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
COG1	0.40					
COG2	0.18	0.24				
COG3	0.17	0.17	0.25			
AFF1	0.18	0.14	0.18	0.30		
AFF2	0.17	0.16	0.17	0.19	0.33	
AFF3	0.17	0.16	0.19	0.19	0.19	0.30
BEH1	0.13	0.14	0.16	0.16	0.19	0.16
BEH2	0.16	0.14	0.17	0.17	0.17	0.19
BEH3	0.14	0.13	0.15	0.17	0.13	0.16
BEH4	0.15	0.12	0.14	0.16	0.15	0.16

BEH5	0.17	0.14	0.15	0.16	0.18	0.17
BEH6	0.23	0.11	0.12	0.17	0.18	0.14
BEH7	0.21	0.14	0.15	0.16	0.15	0.17
BEH8	0.21	0.16	0.16	0.18	0.18	0.18
BEH9	0.25	0.17	0.18	0.21	0.21	0.21
BEH10	0.29	0.18	0.21	0.23	0.23	0.25

Covariance Matrix

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
BEH1	0.27					
BEH2	0.16	0.25				
BEH3	0.14	0.17	0.21			
BEH4	0.16	0.17	0.14	0.23		
BEH5	0.16	0.17	0.13	0.15	0.34	
BEH6	0.14	0.16	0.12	0.16	0.22	0.44
BEH7	0.12	0.17	0.15	0.15	0.16	0.22
BEH8	0.16	0.18	0.14	0.16	0.18	0.23
BEH9	0.16	0.22	0.16	0.20	0.22	0.27
BEH10	0.18	0.25	0.19	0.22	0.23	0.29

Covariance Matrix

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
BEH7	0.31			
BEH8	0.24	0.31		
BEH9	0.25	0.28	0.41	
BEH10	0.28	0.29	0.38	0.51

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	0	0	0
COG2	1	0	0
COG3	2	0	0
AFF1	0	0	0
AFF2	0	3	0
AFF3	0	4	0
BEH1	0	0	0
BEH2	0	0	5
BEH3	0	0	6
BEH4	0	0	7
BEH5	0	0	8
BEH6	0	0	9
BEH7	0	0	10
BEH8	0	0	11
BEH9	0	0	12
BEH10	0	0	13

GAMMA

	ATT

COG	14
AFF	15
BEH	16

PSI

COG	AFF	BEH
-----	-----	-----
17	0	18

THETA-EPS

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COG1	19					
COG2	0	20				
COG3	21	0	22			
AFF1	0	23	0	24		
AFF2	0	0	0	0	25	
AFF3	26	0	27	0	0	28
BEH1	29	0	0	0	30	0
BEH2	0	0	32	0	0	0
BEH3	34	35	36	37	0	38
BEH4	0	0	0	0	0	0
BEH5	0	0	0	0	0	0
BEH6	44	45	46	0	47	48
BEH7	52	0	0	0	53	0
BEH8	59	0	0	0	0	0
BEH9	63	0	0	0	0	0
BEH10	69	70	0	0	0	71

THETA-EPS

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
BEH1	31					
BEH2	0	33				
BEH3	0	39	40			
BEH4	41	0	0	42		

BEH5	0	0	0	0	43	
BEH6	0	0	0	49	50	51
BEH7	54	0	55	56	0	57
BEH8	0	0	0	0	0	60
BEH9	64	0	0	0	0	65
BEH10	72	0	0	0	0	73

THETA-EPS

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
BEH7	58			
BEH8	61	62		
BEH9	66	67	68	
BEH10	74	75	76	77

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Number of Iterations = 46

CHULALONGKORN UNIVERSITY

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
COG1	0.46	--	--
COG2	0.40	--	--
	(0.02)		
	15.95		

COG3 0.44 - - - -
 (0.03)
 16.24

AFF1 - - 0.43 - -

AFF2 - - 0.44 - -
 (0.02)
 17.73

AFF3 - - 0.45 - -
 (0.02)
 19.35

BEH1 - - - - 0.39

BEH2 - - - - 0.43
 (0.02)
 19.03

BEH3 - - - - 0.34
 (0.02)
 16.51

BEH4 - - - - 0.38
 (0.02)
 19.34

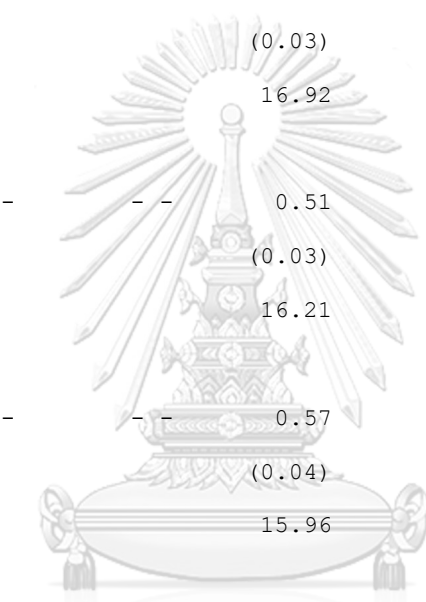
BEH5 - - - - 0.41
 (0.03)
 15.33



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

BEH6	--	--	0.38 (0.03) 12.18
BEH7	--	--	0.40 (0.03) 14.28
BEH8	--	--	0.43 (0.03) 16.92
BEH9	--	--	0.51 (0.03) 16.21
BEH10	--	--	0.57 (0.04) 15.96



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

GAMMA

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ATT

COG	0.92 (0.06) 16.09
AFF	1.00 (0.05) 20.26

BEH 0.94
 (0.05)
 17.63

Covariance Matrix of ETA and KSI

	COG	AFF	BEH	ATT
COG	1.00			
AFF	0.92	1.00		
BEH	0.86	0.94	1.00	
ATT	0.92	1.00	0.94	1.00

PHI

ATT

1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	COG	AFF	BEH
	0.16	- -	0.12
	(0.03)		(0.02)
	4.76		5.24

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

COG AFF BEH

	-----	-----	-----			
	0.84	1.00	0.88			
THETA-EPS						
	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COG1	0.19 (0.02) 12.38					
COG2	--	0.09 (0.01) 11.94				
COG3	-0.03 (0.01) -3.65	--	0.07 (0.01) 8.99			
AFF1	--	-0.01 (0.01) -2.51	--	0.11 (0.01) 13.00		
AFF2	--	--	--	--	0.14 (0.01) 13.74	
AFF3	-0.01 (0.01) -1.77	--	0.01 (0.01) 2.65	--	--	0.10 (0.01) 12.60
BEH1	-0.02 (0.01)	--	--	--	0.03 (0.01)	--

		-2.77			3.83		
BEH2	--	--	0.01	--	--	--	--
			(0.00)				
			2.29				
BEH3	0.01	0.02	0.02	0.03	--	0.02	
	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.01)		(0.00)	
	2.00	3.40	4.73	6.15		3.53	
BEH4	--	--	--	--	--	--	--
BEH5	--	--	--	--	--	--	--
BEH6	0.07	-0.02	-0.02	--	0.02	-0.02	
	(0.01)	(0.01)	(0.01)		(0.01)	(0.01)	
	5.92	-2.21	-3.00		1.97	-1.85	
BEH7	0.05	--	--	--	-0.02	--	
	(0.01)				(0.01)		
	5.78				-2.74		
BEH8	0.03	--	--	--	--	--	
	(0.01)						
	3.87						
BEH9	0.05	--	--	--	--	--	
	(0.01)						
	5.52						
BEH10	0.06	-0.02	--	--	--	0.02	
	(0.01)	(0.01)				(0.01)	
	5.68	-3.00				2.81	

THETA-EPS

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
BEH1	0.12 (0.01) 13.46					
BEH2	--	0.07 (0.01) 12.48				
BEH3	--	0.02 (0.00) 5.88	0.09 (0.01) 14.09			
BEH4	0.01 (0.01) 2.62	--	--	0.08 (0.01) 13.13		
BEH5	--	--	--	--	0.18 (0.01) 14.51	
BEH6	--	--	--	0.02 (0.01) 2.45	0.06 (0.01) 5.61	0.30 (0.02) 14.89
BEH7	-0.03 (0.01) -5.50	--	0.02 (0.00) 3.87	-0.01 (0.00) -2.17	--	0.07 (0.01) 6.02

BEH8	- -	- -	- -	- -	- -	0.07 (0.01) 6.45
BEH9	-0.03 (0.01) -5.68	- -	- -	- -	- -	0.06 (0.01) 5.81
BEH10	-0.04 (0.01) -6.01	- -	- -	- -	- -	0.07 (0.01) 5.78
THETA-EPS						
	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10		
BEH7	0.15 (0.01) 13.42					
BEH8	0.06 (0.01) 7.71	0.13 (0.01) 13.49				
BEH9	0.05 (0.01) 5.27	0.06 (0.01) 7.05	0.14 (0.01) 12.76			
BEH10	0.05 (0.01) 4.92	0.04 (0.01) 4.97	0.09 (0.01) 8.41	0.18 (0.01) 12.81		

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.52	0.65	0.74	0.62	0.57	0.66

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
-----	-----	-----	-----	-----	-----
0.56	0.72	0.56	0.64	0.48	0.33

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
-----	-----	-----	-----
0.53	0.58	0.65	0.65

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 59

Minimum Fit Function Chi-Square = 74.26 (P = 0.087)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 74.73 (P = 0.081)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 15.73

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 42.00)

Minimum Fit Function Value = 0.15

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.032

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.087)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.023

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.038)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 1.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.47

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.44 ; 0.53)

ECVI for Saturated Model = 0.56

ECVI for Independence Model = 40.22

Chi-Square for Independence Model with 120 Degrees of Freedom = 19475.26

Independence AIC = 19507.26

Model AIC = 228.73

Saturated AIC = 272.00

Independence CAIC = 19590.24

Model CAIC = 628.07

Saturated CAIC = 977.32

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.00

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.49

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 570.27

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0049

Standardized RMR = 0.016

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.98

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.96

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.43

Fitted Covariance Matrix

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
COG1	0.40					
COG2	0.18	0.24				
COG3	0.17	0.17	0.25			
AFF1	0.18	0.14	0.17	0.30		
AFF2	0.18	0.16	0.17	0.19	0.33	
AFF3	0.17	0.16	0.19	0.19	0.19	0.30
BEH1	0.13	0.13	0.15	0.16	0.18	0.16
BEH2	0.17	0.15	0.17	0.17	0.17	0.18
BEH3	0.15	0.13	0.15	0.17	0.14	0.16
BEH4	0.15	0.13	0.14	0.16	0.16	0.16
BEH5	0.16	0.14	0.15	0.17	0.17	0.17
BEH6	0.22	0.11	0.12	0.15	0.17	0.14
BEH7	0.21	0.14	0.15	0.16	0.15	0.17
BEH8	0.20	0.15	0.16	0.17	0.18	0.18
BEH9	0.25	0.18	0.19	0.21	0.21	0.21
BEH10	0.29	0.18	0.22	0.23	0.24	0.26

Fitted Covariance Matrix

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
BEH1	0.27					
BEH2	0.17	0.25				
BEH3	0.13	0.17	0.21			
BEH4	0.16	0.16	0.13	0.23		
BEH5	0.16	0.17	0.14	0.16	0.34	
BEH6	0.15	0.16	0.13	0.16	0.21	0.44
BEH7	0.12	0.17	0.15	0.14	0.16	0.22

BEH8	0.17	0.18	0.15	0.16	0.17	0.23
BEH9	0.17	0.22	0.17	0.20	0.21	0.26
BEH10	0.18	0.25	0.20	0.22	0.23	0.29

Fitted Covariance Matrix

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
BEH7	0.31			
BEH8	0.24	0.31		
BEH9	0.25	0.28	0.40	
BEH10	0.28	0.29	0.38	0.51

Fitted Residuals

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
COG1	0.00					
COG2	0.00	0.00				
COG3	0.00	0.00	0.00			
AFF1	0.00	0.00	0.00	0.00		
AFF2	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	
AFF3	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00
BEH1	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	0.00
BEH2	0.00	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.01
BEH3	-0.01	0.00	0.00	0.00	-0.01	0.00
BEH4	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00	0.00
BEH5	0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00
BEH6	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00
BEH7	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BEH8	0.01	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
BEH9	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	-0.01
BEH10	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
BEH1	0.00					
BEH2	0.00	0.00				
BEH3	0.01	0.00	0.00			
BEH4	0.00	0.00	0.01	0.00		
BEH5	0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.00	
BEH6	-0.01	-0.01	-0.01	0.00	0.01	0.00
BEH7	0.00	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
BEH8	-0.01	0.00	-0.01	0.00	0.01	0.00
BEH9	0.00	0.00	-0.01	0.01	0.01	0.01
BEH10	0.00	0.01	-0.01	0.00	0.00	0.00

Fitted Residuals

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
	-----	-----	-----	-----
BEH7	0.00			
BEH8	0.00	0.00		
BEH9	0.00	0.00	0.00	
BEH10	0.00	0.00	0.00	0.00


Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.01
 Median Fitted Residual = 0.00
 Largest Fitted Residual = 0.01

Stemleaf Plot

-12|36
 -10|42
 - 8|273
 - 6|6388663
 - 4|9632198431
 - 2|988763332111199877440
 - 0|9997555443322097766322110000
 0|1123333567880011234468899
 2|0011467804566
 4|1449027
 6|12345782
 8|01467
 10|028
 12|17

Standardized Residuals



	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
COG1	0.46					
COG2	0.85	-0.15				
COG3	-2.13	-0.99	-0.04			
AFF1	-0.17	0.05	0.93	-1.03		
AFF2	-0.97	0.38	-0.72	0.57	0.39	
AFF3	-0.96	0.43	0.96	-1.72	-0.28	-0.36
BEH1	-0.79	0.51	2.05	1.00	0.77	0.43
BEH2	-0.81	-0.98	0.61	-0.31	-1.18	2.74
BEH3	-2.52	-0.84	1.32	-1.09	-1.02	1.99
BEH4	-0.49	-2.41	0.28	1.55	-0.55	-0.88
BEH5	1.40	0.17	-0.32	-0.47	1.85	0.65
BEH6	1.17	0.49	-0.95	1.32	1.10	-0.37
BEH7	0.38	0.86	0.05	-0.76	0.63	0.82
BEH8	1.45	1.75	0.13	0.63	1.55	-0.64

BEH9	-0.18	-0.12	-1.97	-0.55	-0.59	-1.42
BEH10	-0.38	-0.35	-1.59	-0.23	-0.41	-1.08

Standardized Residuals

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
BEH1	0.22					
BEH2	-0.97	0.43				
BEH3	2.42	0.58	0.46			
BEH4	-1.22	0.67	1.93	-0.83		
BEH5	1.09	-1.31	-1.32	-0.60	- -	
BEH6	-1.19	-1.06	-2.07	-0.01	1.31	1.00
BEH7	-0.90	0.01	-2.35	0.39	-0.48	-0.63
BEH8	-1.41	-1.21	-1.40	-0.37	1.32	0.88
BEH9	-1.43	-0.18	-2.97	1.67	1.28	1.88
BEH10	-1.50	1.72	-1.30	0.28	-0.15	0.66

Standardized Residuals

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
	-----	-----	-----	-----
BEH7	-0.63			
BEH8	-0.16	-0.32		
BEH9	-0.45	1.13	1.07	
BEH10	0.19	0.13	0.35	0.27

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.97

Median Standardized Residual = -0.13

Largest Standardized Residual = 2.74

Stemleaf Plot

```

- 3|0
- 2|5
- 2|44110
- 1|765
- 1|4444333222211100000000
- 0|998888876666666555
- 0|4444433332222211000000
  0|1122233344444444
  0|55556666777888999
  1|000111123333344
  1|55777999
  2|014
  2|7

```

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for BEH9 and BEH3 -2.97

Largest Positive Standardized Residuals

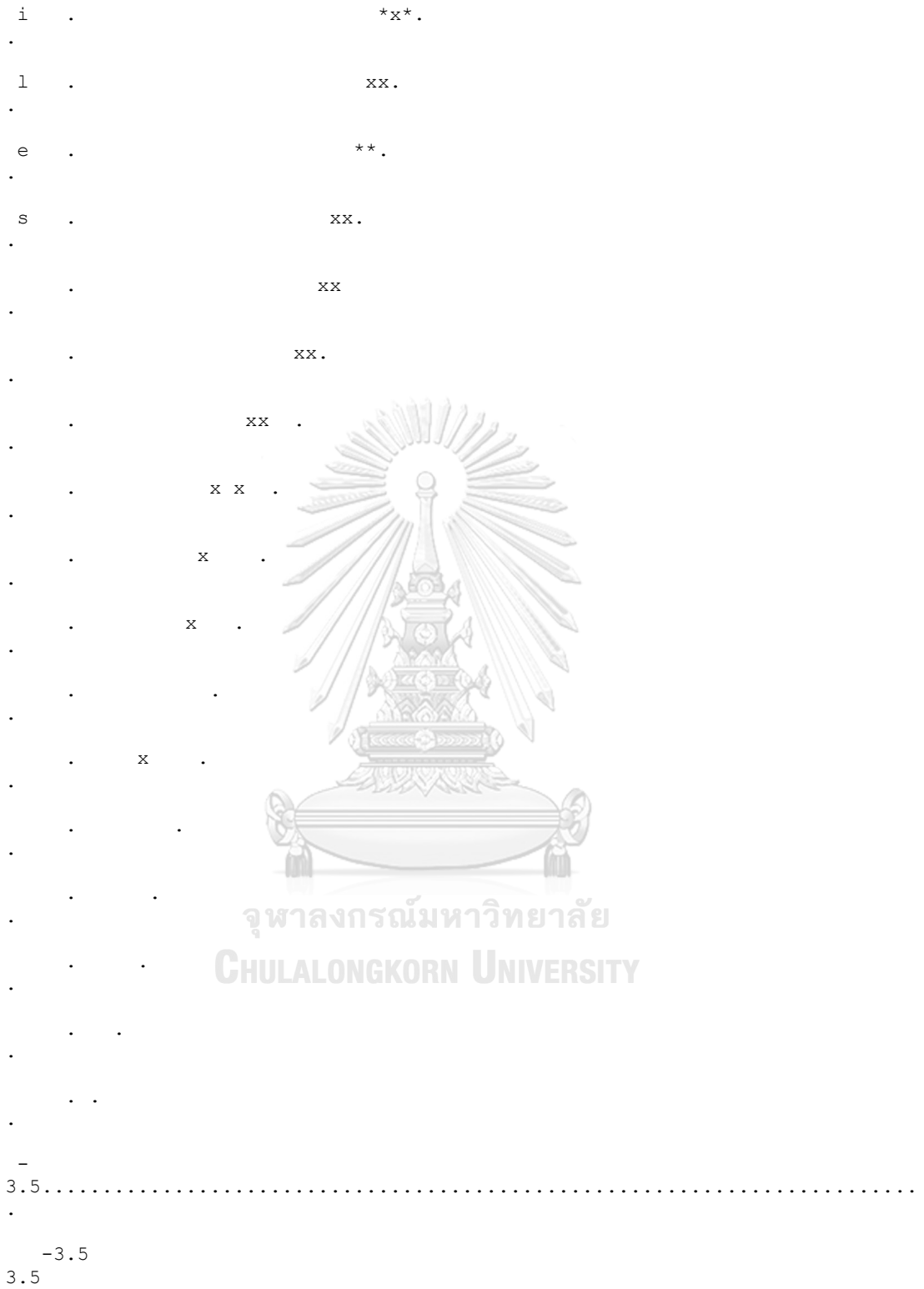
Residual for BEH2 and AFF3 2.74

DA NI=16 NO=486 MA=CM



Qplot of Standardized Residuals





Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	- -	0.80	0.10
COG2	- -	- -	1.36
COG3	- -	0.80	0.18
AFF1	1.46	- -	0.06
AFF2	0.50	- -	0.00
AFF3	0.22	- -	0.95
BEH1	0.95	0.12	- -
BEH2	0.22	0.11	- -
BEH3	1.06	1.06	- -
BEH4	2.27	1.95	- -
BEH5	0.47	0.72	- -
BEH6	3.85	3.85	- -
BEH7	0.14	0.16	- -
BEH8	2.67	2.80	- -
BEH9	1.09	2.07	- -
BEH10	0.51	0.15	- -

Expected Change for LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	- -	-0.12	-0.03
COG2	- -	- -	-0.11
COG3	- -	0.12	0.03
AFF1	0.09	- -	-0.03
AFF2	-0.05	- -	0.00
AFF3	0.05	- -	0.09

BEH1	0.04	0.03	--
BEH2	-0.02	0.02	--
BEH3	-0.12	-0.11	--
BEH4	-0.05	-0.10	--
BEH5	0.03	0.08	--
BEH6	0.34	0.31	--
BEH7	0.02	0.04	--
BEH8	0.06	0.11	--
BEH9	-0.04	-0.10	--
BEH10	-0.04	-0.04	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
COG1	--	-0.12	-0.03
COG2	--	--	-0.11
COG3	--	0.12	0.03
AFF1	0.09	--	-0.03
AFF2	-0.05	--	0.00
AFF3	0.05	--	0.09
BEH1	0.04	0.03	--
BEH2	-0.02	0.02	--
BEH3	-0.12	-0.11	--
BEH4	-0.05	-0.10	--
BEH5	0.03	0.08	--
BEH6	0.34	0.31	--
BEH7	0.02	0.04	--
BEH8	0.06	0.11	--
BEH9	-0.04	-0.10	--
BEH10	-0.04	-0.04	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	- -	-0.19	-0.04
COG2	- -	- -	-0.22
COG3	- -	0.23	0.05
AFF1	0.17	- -	-0.05
AFF2	-0.09	- -	0.00
AFF3	0.09	- -	0.17
BEH1	0.08	0.06	- -
BEH2	-0.04	0.05	- -
BEH3	-0.26	-0.24	- -
BEH4	-0.11	-0.20	- -
BEH5	0.06	0.13	- -
BEH6	0.51	0.47	- -
BEH7	0.03	0.07	- -
BEH8	0.11	0.20	- -
BEH9	-0.06	-0.16	- -
BEH10	-0.05	-0.05	- -

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

CHULALONGKORN UNIVERSITY

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG	- -		
AFF	0.57	0.57	
BEH	0.57	0.57	- -

Expected Change for PSI

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG	- -		
AFF	0.02	-0.02	
BEH	-0.02	0.02	- -

Standardized Expected Change for PSI

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG	- -		
AFF	0.02	-0.02	
BEH	-0.02	0.02	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COG1	- -					
COG2	0.80	- -				
COG3	- -	0.80	- -			
AFF1	0.01	- -	1.96	- -		
AFF2	1.09	0.88	0.69	0.50	- -	
AFF3	- -	0.22	- -	2.71	0.01	- -
BEH1	- -	0.00	1.44	0.25	- -	0.14
BEH2	0.51	0.22	- -	0.38	0.52	6.60
BEH3	- -	- -	- -	- -	1.06	- -
BEH4	0.03	5.78	0.61	0.73	0.09	1.04
BEH5	2.86	0.06	0.32	1.41	1.98	0.49
BEH6	- -	- -	- -	3.85	- -	- -
BEH7	- -	0.01	0.14	1.57	- -	1.71
BEH8	- -	2.16	0.00	0.52	3.53	1.42

BEH9	- -	0.06	0.45	0.01	0.63	0.41
BEH10	- -	- -	0.63	0.02	0.03	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
BEH1	- -					
BEH2	1.42	- -				
BEH3	3.42	- -	- -			
BEH4	- -	0.00	2.30	- -		
BEH5	0.84	0.98	0.04	0.66	- -	
BEH6	0.68	0.09	2.04	- -	- -	- -
BEH7	- -	0.14	- -	- -	1.18	- -
BEH8	1.48	1.04	0.01	0.62	1.04	- -
BEH9	- -	0.04	1.55	4.19	1.35	- -
BEH10	- -	1.96	0.16	0.63	1.37	- -

Modification Indices for THETA-EPS

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
	-----	-----	-----	-----
BEH7	- -			
BEH8	- -	- -		
BEH9	- -	- -	- -	
BEH10	- -	- -	- -	- -

Expected Change for THETA-EPS

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COG1	- -					
COG2	0.01	- -				

COG3	- -	-0.01	- -			
AFF1	0.00	- -	0.01	- -		
AFF2	-0.01	0.01	0.00	0.00	- -	
AFF3	- -	0.00	- -	-0.01	0.00	- -
BEH1	- -	0.00	0.01	0.00	- -	0.00
BEH2	0.00	0.00	- -	0.00	0.00	0.01
BEH3	- -	- -	- -	- -	-0.01	- -
BEH4	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
BEH5	0.01	0.00	0.00	-0.01	0.01	0.00
BEH6	- -	- -	- -	0.02	- -	- -
BEH7	- -	0.00	0.00	-0.01	- -	0.01
BEH8	- -	0.01	0.00	0.00	0.01	-0.01
BEH9	- -	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BEH10	- -	- -	0.00	0.00	0.00	- -

Expected Change for THETA-EPS

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
BEH1	- -					
BEH2	-0.01	- -				
BEH3	0.01	- -	- -			
BEH4	- -	0.00	0.01	- -		
BEH5	0.01	-0.01	0.00	-0.01	- -	
BEH6	-0.01	0.00	-0.01	- -	- -	- -
BEH7	- -	0.00	- -	- -	-0.01	- -
BEH8	-0.01	0.00	0.00	0.00	0.01	- -
BEH9	- -	0.00	0.00	0.01	0.01	- -
BEH10	- -	0.01	0.00	0.00	-0.01	- -

Expected Change for THETA-EPS

BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
------	------	------	-------

	-----	-----	-----	-----
BEH7	- -			
BEH8	- -	- -		
BEH9	- -	- -	- -	
BEH10	- -	- -	- -	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COG1	- -					
COG2	0.03	- -				
COG3	- -	-0.03	- -			
AFF1	0.00	- -	0.03	- -		
AFF2	-0.02	0.02	-0.02	0.02	- -	
AFF3	- -	0.01	- -	-0.03	0.00	- -
BEH1	- -	0.00	0.02	-0.01	- -	-0.01
BEH2	-0.01	-0.01	- -	-0.01	-0.01	0.04
BEH3	- -	- -	- -	- -	-0.02	- -
BEH4	0.00	-0.05	0.01	0.02	-0.01	-0.02
BEH5	0.04	-0.01	-0.01	-0.03	0.03	0.01
BEH6	- -	- -	- -	0.04	- -	- -
BEH7	- -	0.00	0.01	-0.02	- -	0.02
BEH8	- -	0.02	0.00	0.01	0.03	-0.02
BEH9	- -	0.00	-0.01	0.00	-0.01	-0.01
BEH10	- -	- -	-0.01	0.00	0.00	- -

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
BEH1	- -					
BEH2	-0.02	- -				

BEH3	0.03	--	--			
BEH4	--	0.00	0.03	--		
BEH5	0.02	-0.02	0.00	-0.02	--	
BEH6	-0.02	0.01	-0.03	--	--	--
BEH7	--	0.01	--	--	-0.02	--
BEH8	-0.02	-0.01	0.00	-0.01	0.02	--
BEH9	--	0.00	-0.02	0.03	0.02	--
BEH10	--	0.02	0.01	-0.01	-0.02	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
BEH7	--			
BEH8	--	--		
BEH9	--	--	--	
BEH10	--	--	--	--

Maximum Modification Index is 6.60 for Element (8, 6) of THETA-EPS

DA NI=16 NO=486 MA=CM

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

Factor Scores Regressions

ETA

	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
COG	0.33	0.50	0.75	0.29	0.08	0.14
AFF	0.09	0.27	0.21	0.40	0.22	0.34
BEH	-0.04	0.16	0.04	0.16	0.09	0.11

ETA

	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
COG	0.12	0.19	-0.40	0.09	0.05	0.02
AFF	0.14	0.29	-0.27	0.17	0.09	-0.02
BEH	0.33	0.40	-0.01	0.29	0.17	-0.08

ETA

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
	-----	-----	-----	-----
COG	0.03	-0.03	-0.03	0.03
AFF	0.14	-0.01	0.07	0.05
BEH	0.21	0.02	0.17	0.19

DA NI=16 NO=486 MA=CM

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	0.46	- -	- -
COG2	0.40	- -	- -
COG3	0.44	- -	- -
AFF1	- -	0.43	- -
AFF2	- -	0.44	- -
AFF3	- -	0.45	- -
BEH1	- -	- -	0.39
BEH2	- -	- -	0.43
BEH3	- -	- -	0.34
BEH4	- -	- -	0.38

BEH5	--	--	0.41
BEH6	--	--	0.38
BEH7	--	--	0.40
BEH8	--	--	0.43
BEH9	--	--	0.51
BEH10	--	--	0.57

GAMMA

	ATT
COG	0.92
AFF	1.00
BEH	0.94

Correlation Matrix of ETA and KSI

	COG	AFF	BEH	ATT
COG	1.00			
AFF	0.92	1.00		
BEH	0.86	0.94	1.00	
ATT	0.92	1.00	0.94	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	COG	AFF	BEH
	0.16	--	0.12

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	COG	AFF	BEH
	-----	-----	-----
COG1	0.72	--	--
COG2	0.80	--	--
COG3	0.86	--	--
AFF1	--	0.79	--
AFF2	--	0.75	--
AFF3	--	0.81	--
BEH1	--	--	0.75
BEH2	--	--	0.85
BEH3	--	--	0.75
BEH4	--	--	0.80
BEH5	--	--	0.69
BEH6	--	--	0.57
BEH7	--	--	0.72
BEH8	--	--	0.76
BEH9	--	--	0.81
BEH10	--	--	0.80

GAMMA

	ATT

COG	0.92
AFF	1.00
BEH	0.94

Correlation Matrix of ETA and KSI

	COG	AFF	BEH	ATT
COG	1.00			
AFF	0.92	1.00		
BEH	0.86	0.94	1.00	
ATT	0.92	1.00	0.94	1.00

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	COG	AFF	BEH	THETA-EPS		
	0.16		0.12			
	COG1	COG2	COG3	AFF1	AFF2	AFF3
COG1	0.48					
COG2		0.35				
COG3	-0.08		0.26			
AFF1		-0.05		0.38		
AFF2					0.43	
AFF3	-0.04		0.05			0.34
BEH1	-0.06				0.08	
BEH2			0.04			
BEH3	0.04	0.07	0.10	0.13		0.06
BEH4						
BEH5						
BEH6	0.18	-0.05	-0.07		0.04	-0.04
BEH7	0.16				-0.05	
BEH8	0.09					
BEH9	0.13					

BEH10 0.14 -0.05 - - - - - - 0.04

THETA-EPS

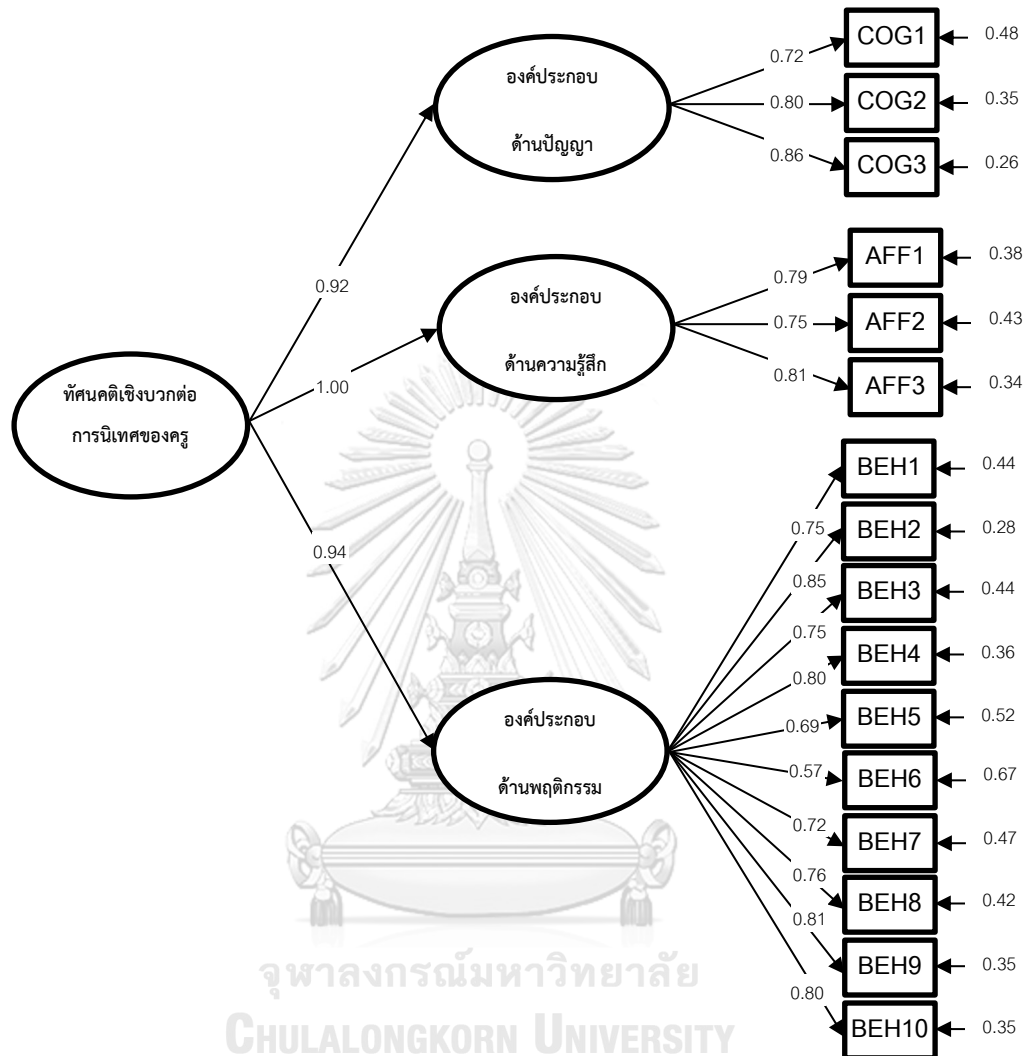
	BEH1	BEH2	BEH3	BEH4	BEH5	BEH6
BEH1	0.44					
BEH2	- -	0.28				
BEH3	- -	0.11	0.44			
BEH4	0.06	- -	- -	0.36		
BEH5	- -	- -	- -	- -	0.52	
BEH6	- -	- -	- -	0.05	0.14	0.67
BEH7	-0.11	- -	0.06	-0.04	- -	0.18
BEH8	- -	- -	- -	- -	- -	0.18
BEH9	-0.10	- -	- -	- -	- -	0.15
BEH10	-0.11	- -	- -	- -	- -	0.15

THETA-EPS

	BEH7	BEH8	BEH9	BEH10
BEH7	0.47			
BEH8	0.21	0.42		
BEH9	0.13	0.17	0.35	
BEH10	0.12	0.11	0.19	0.35

Time used: 0.063 Seconds

โมเดลตัวบ่งชี้ทัศนคติเชิงบวกต่อการนิเทศของครู (หลังปรับ)



Chi-Square=74.26, df=59, P=0.09, GFI=0.98, AGFI=0.96, RMR=0.00, RMSEA=0.02

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายศิริเดช เทพศิริ เกิดเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2533 ที่จังหวัดลำปาง ในปีการศึกษา 2551 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย จังหวัดลำปาง ในปีการศึกษา 2556 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา มัธยมศึกษา-วิทยาศาสตร์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน วิชาเอกเคมี - วิทยาศาสตร์ทั่วไป เกียรตินิยมอันดับสอง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2559 เข้าศึกษาต่อระดับปริญญา มหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์และการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ปัจจุบันรับราชการครู ตำแหน่ง ครู คศ.1 ที่โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา กรุงเทพมหานคร

