



การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

วิทยานิพนธ์
ของ
ประเมศวร์ โพธิ์คล้าย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุริยางค์บัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

วิทยานิพนธ์
ของ
ประเมศวร์ โพธิ์คล้าย

พูน บณฺฑิต ชีวะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Teaching and Learning Supervision Model for Bachelor's Degree
in Dancing Art Program of Bunditpatanasilpa Institute

Paramet Phoklai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Doctor of Education (Educational Supervision)

May 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การนิเทศการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....

(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์		
ผู้วิจัย	ปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี		
ปริญญา	การศึกษาศุภบัณฑิต	สาขาวิชา	การนิเทศการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการจัดเรียนการสอน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน 3) เพื่อประเมินผลโดยการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา โดยมีจุดประสงค์เฉพาะได้แก่ (1) ศึกษาความสามารถในการนิเทศการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น (2) ศึกษาความสามารถในการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการเรียนการสอน (3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และนักศึกษาที่เรียนโดยใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการเรียนการสอน กลุ่มเป้าหมายแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัย ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอนสาขานาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั่วประเทศ 12 แห่ง และคณะศิลปศึกษา 1 คณะ ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นอาจารย์ผู้สอนสาขานาฏศิลป์ศึกษา อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น 208 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ไทย ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก และอาจารย์ผู้สอนสาขานาฏศิลป์ศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก รวมทั้งสิ้น 9 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอน และแบบสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในการยกร่างรูปแบบ และดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันและประเมินรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินร่างรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน แบบประเมินรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน ระยะที่ 3 ประเมินผลโดยการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

จำนวน 5 คน และอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 10 คน นักศึกษาศาขานาฏศิลป์ศึกษา จำนวน 30 เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ แบบประเมินสมรรถนะการนิเทศ แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการและความจำเป็น Modified Priority Need Index (PNImodified)

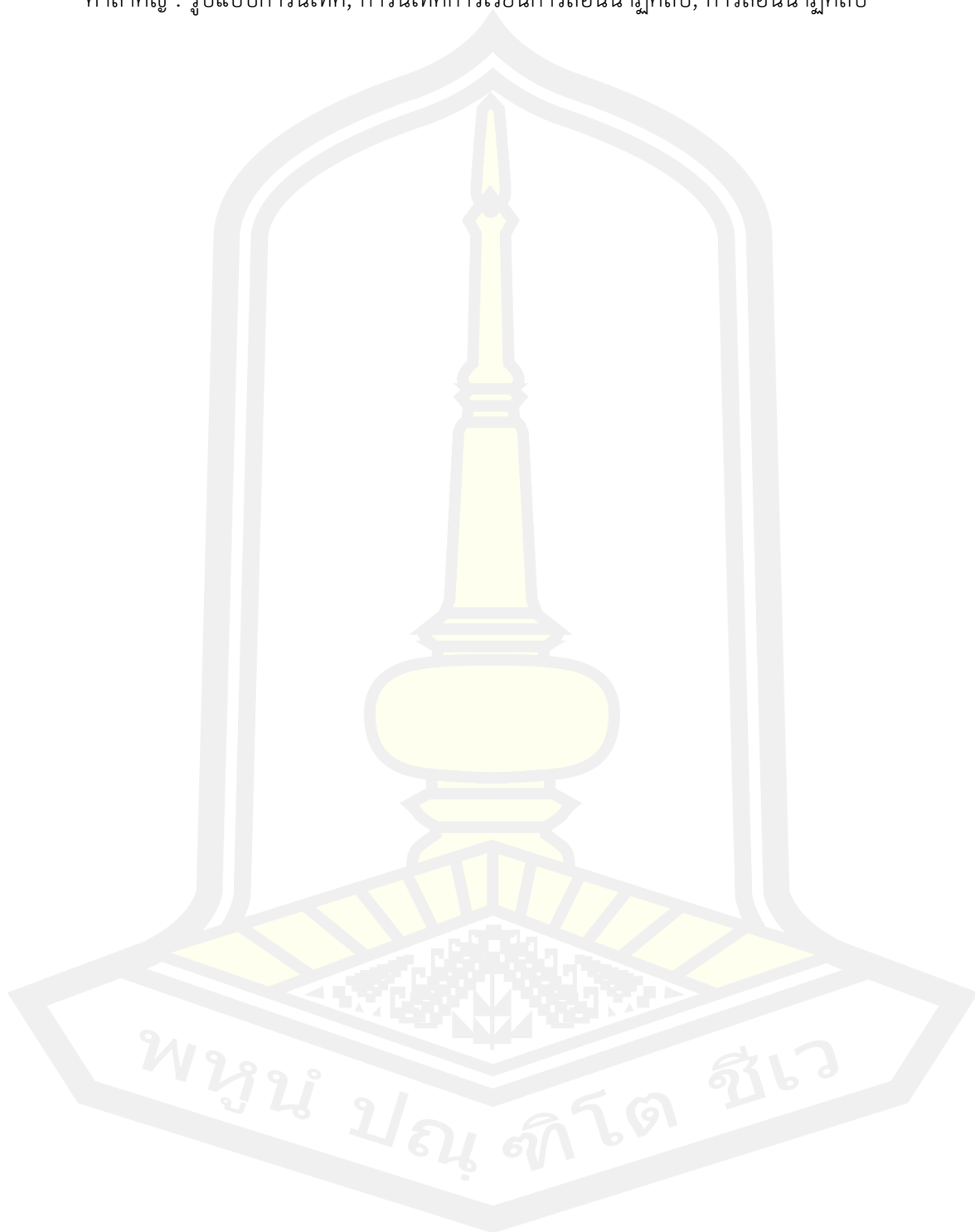
ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ 1. หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. กระบวนการนิเทศการเรียนการสอน มี 5 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (Analysis For Goal = A) 2) เรียนรู้ตามผลลัพธ์การนิเทศ (Result-Based Learning = R) 3) การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ (Technology = T) 4) ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Supervision = P) 5) ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating = E) และ 4. การวัดและประเมินผลการพัฒนารูปแบบและ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ

3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า 1) อาจารย์ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 2) อาจารย์ผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 3) อาจารย์รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยมีประสิทธิภาพการสอนด้านกระบวนการและผลลัพธ์ร้อยละ 87.79/87 มีประสิทธิผลการจัดเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบสูงขึ้นร้อยละ 76 4) อาจารย์ผู้นิเทศ อาจารย์ผู้รับการนิเทศ และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด และ 5) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการนิเทศ, การนิเทศการเรียนรู้การสอนนาฏศิลป์, การสอนนาฏศิลป์



TITLE	The Development of Teaching and Learning Supervision Model for Bachelor's Degree in Dancing Art Program of Bunditpatanasilpa Institute		
AUTHOR	Paramet Phoklai		
ADVISORS	Assistant Professor Karn Ruangmontri , Ph.D.		
DEGREE	Doctor of Education	MAJOR	Educational Supervision
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2023

ABSTRACT

The research aimed 1) to study current status and desirable status of teaching and learning supervision, 2) to develop a teaching and learning supervision model 3) to employ the developed teaching and learning supervision model in supervising teaching and learning for the bachelor's degree in dancing art program, with specific purposes including (1) To study the ability in teaching and learning supervision by using the developed teaching and learning supervision model. (2) To study the ability in employing the developed teaching and learning supervision model for learning and teaching management. (3) To study satisfaction of supervisors and supervisees, and students taught with the developed teaching and learning supervision model by using the research and development process, divided into 3 phases: Phase 1 involved studying the current and desirable conditions of teaching and learning supervision. There were 2 target groups. Group 1 was the group of key informants for drafting the model, i.e. college administrators, instructors responsible for curriculum, instructors of dancing art from 12 dancing art colleges nationwide, and Faculty of Art Education selected by purposive sampling method, consisting of 208 instructors of dancing art. Group 2 was the group of qualified persons consisting of qualified National Artists in Thai Dramatic Arts, directors of dancing art colleges graduated with a doctoral degree and dancing arts education instructors with doctoral degrees, totaling 9 people. The research instruments included a questionnaire about current status and desirable status and needs of teaching and

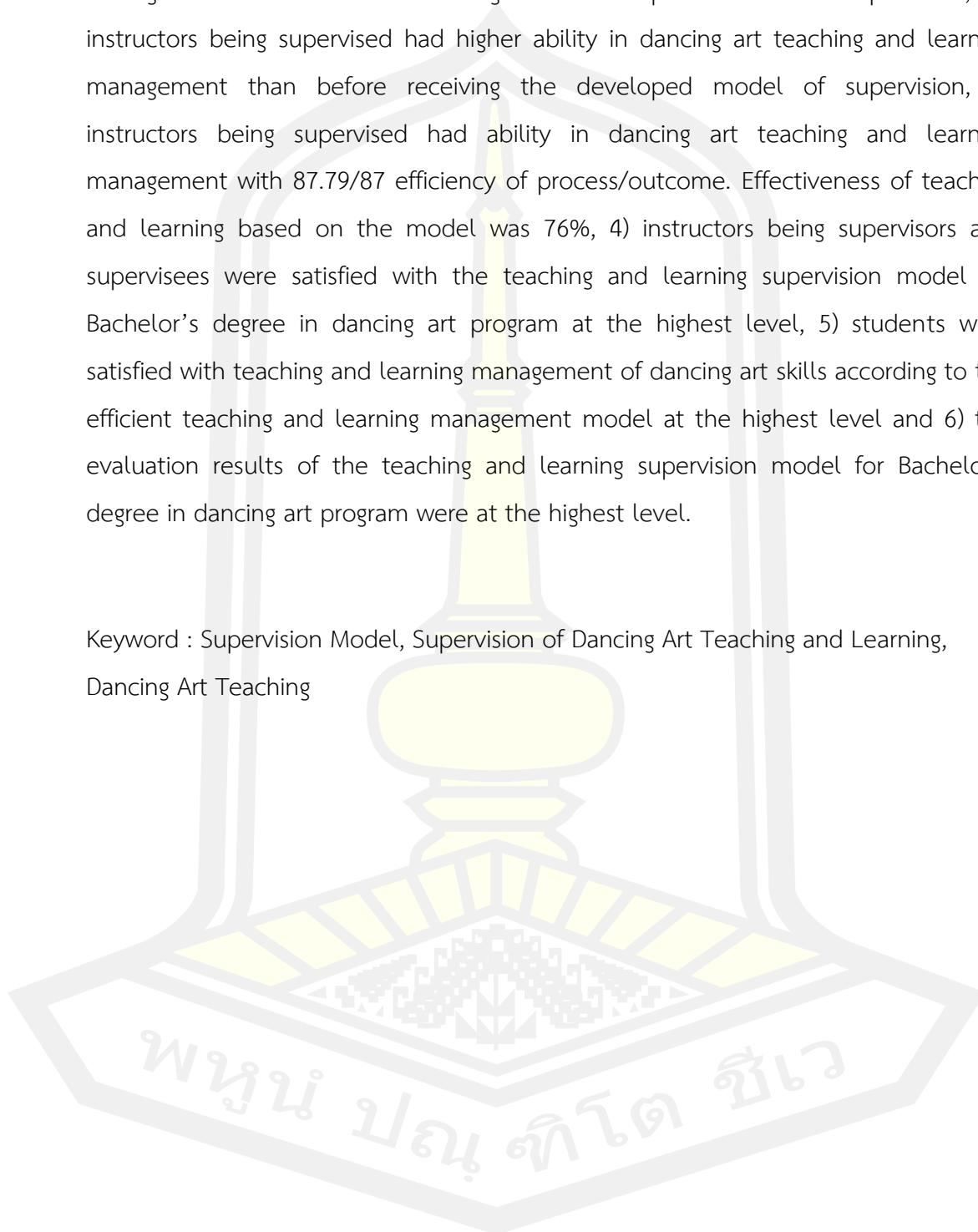
learning supervision for Bachelor's degree in dancing art program and the interview form. Phase 2 involved developing the instructional communication model. The target group included experts in designing instructional communication models and conducting focus group discussions to confirm the model, and then evaluated by 10 experts obtained by a purposive sampling method. The tools used were group discussion record form, supervision model draft evaluation form, supervision model evaluation form, and supervision manual evaluation form. Phase 3 involved evaluation by experimenting with the teaching and learning supervision model. The target groups were 5 instructors in charge of the program, 10 full-time program instructors, and 30 students in the dancing art program. The tools used included an evaluation form of dancing art teaching and learning management plan, an evaluation form of supervision competency, an evaluation form of learning management competency, satisfaction evaluation form. Statistics used in the research are mean, standard deviation, percentage, and modified priority need index (PNImodified).

The research results indicated the following:

1. Current status of teaching and learning supervision for Bachelor's degree in dancing art program was at a moderate level and desirable status of teaching and learning supervision for Bachelor's degree in dancing art program was at the highest level.
2. The teaching and learning supervision model for Bachelor's degree in dancing art program had 5 components, namely, 1. principles of the model, 2. objectives of the model, 3. the process of teaching and learning supervision for Bachelor's degree in dancing art program comprised 5 steps, i.e. 1) analysis for goal = A, 2) result-based learning = R, 3) technology = T, 4) participatory action supervision = P, 5) evaluation = E, 4. measurement and evaluation of the developed model results, and 5. conditions for success.
3. Based on the evaluation of the model, 1) instructors being supervised

had higher knowledge and understanding about dancing art teaching and learning management than before receiving the developed model of supervision, 2) instructors being supervised had higher ability in dancing art teaching and learning management than before receiving the developed model of supervision, 3) instructors being supervised had ability in dancing art teaching and learning management with 87.79/87 efficiency of process/outcome. Effectiveness of teaching and learning based on the model was 76%, 4) instructors being supervisors and supervisees were satisfied with the teaching and learning supervision model for Bachelor's degree in dancing art program at the highest level, 5) students were satisfied with teaching and learning management of dancing art skills according to the efficient teaching and learning management model at the highest level and 6) the evaluation results of the teaching and learning supervision model for Bachelor's degree in dancing art program were at the highest level.

Keyword : Supervision Model, Supervision of Dancing Art Teaching and Learning, Dancing Art Teaching



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กรรมการผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ดร.ฉลาด จันทรมสมบัติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

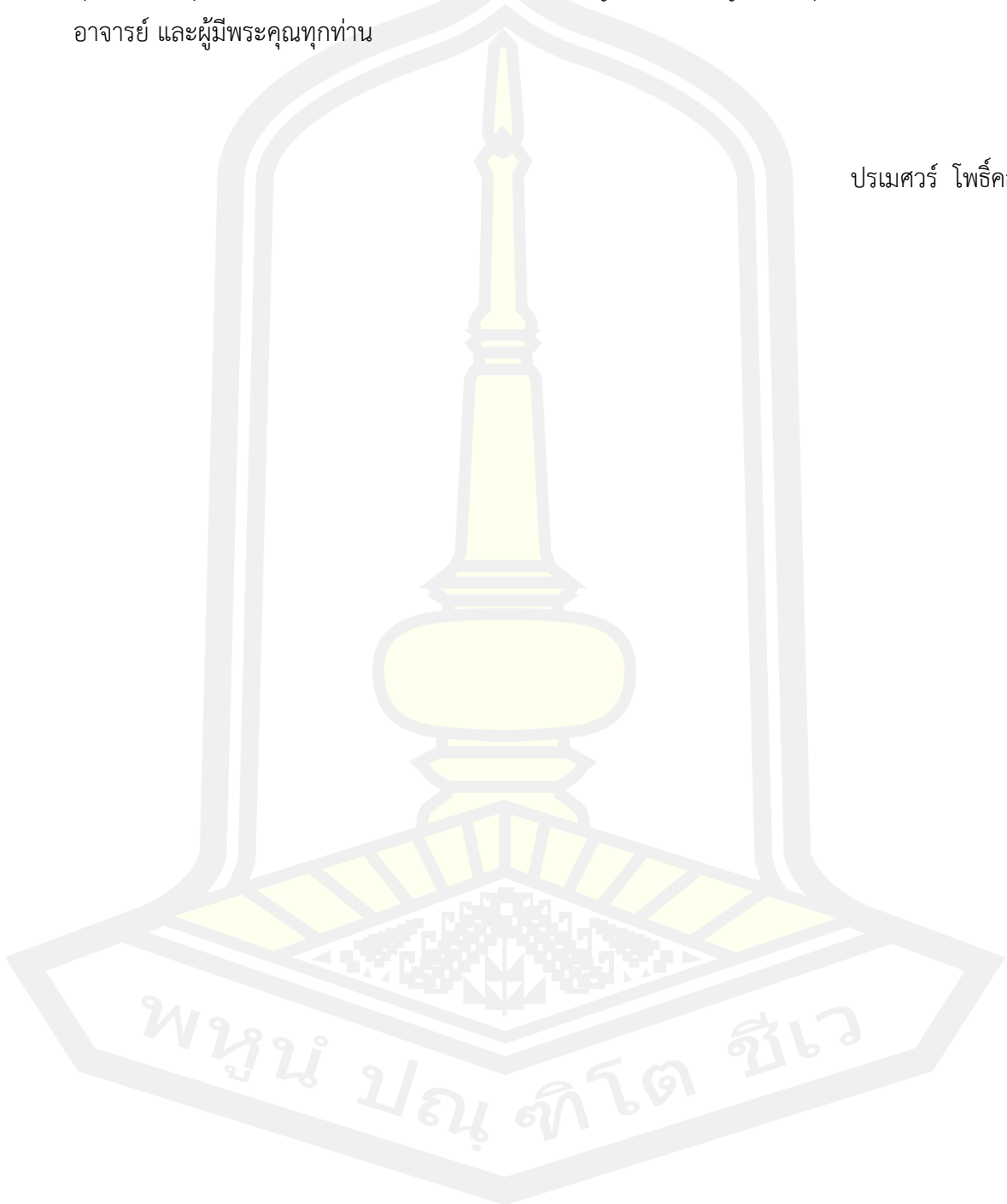
ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย จันทรสุวรรณ ศิลปินแห่งชาติ สาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย นายประสิทธิ์ ปิ่นแก้ว ศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย และนายไพฑูรย์ เข้มแข็ง ศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย ดร.บำรุง พาทยกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ ดร.จำเริญ แก้วเพ็ชรกร ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์ ดร.กัลยาณี ยังสังข์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปพัทลุง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร ทองน้อม อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขสันติ แวงวรรณ อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลปอ่างทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญใจ คงถาวร อาจารย์ประจำคณะศิลปนาฏดุริยางค์ ที่ให้การสัมภาษณ์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภุรี วงศ์วิเชียร อาจารย์ประจำคณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญใจ คงถาวร อาจารย์ประจำคณะศิลปนาฏดุริยางค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดร.สุวัฒน์พงศ์ ร่มศรี ศึกษาพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดร.สัมภาษณ์ คำผุย

ดร.สมหวัง พันทะลี ดร.สามารถ ผ่องศรี ดร.วีรพล เทียมวงศ์ ว่าที่พันตรี ดร.จรัญ น่วมมะโน และ ดร.กิตติศักดิ์ สินธุโคตร ที่ให้คำแนะนำความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ประเมินยืนยันองค์ประกอบในการพัฒนารูปแบบ

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา สายทองคำ รองศาสตราจารย์ ดร.ปัทมาวดี ชาญสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลชาติ อรัณยะนาถ อาจารย์ประจำบัณฑิตศึกษา ดร.อธิศ ไชยศิรินทร ดร.วิรัชพัชร นิลแก้วบรรวิชัย ให้คำแนะนำความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินรูปแบบ คู่มือการนิเทศ

ความสำเร็จในครั้งนี้ได้รับกำลังใจจากครอบครัวโพธิ์คล้าย พี่น้องปริญญาเอกนิเทศการศึกษา
ทุกรุ่นที่คอยเกื้อหนุนให้กำลังใจมาโดยตลอด กราบขอพระคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังทุกคนที่ไม่ได้เอ่ยนาม
คุณค่าและ คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดครู
อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ญ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ตม
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	8
ความมุ่งหมายเฉพาะ	8
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา	17
กรอบแนวคิดในการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษา.....	109
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้.....	130
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	152

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา (4 ปี) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2562	171
บริบทและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	176
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	181
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	209
ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	213
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	221
ระยะที่ 3 การประเมินผลการรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	230
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	237
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	241
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	241
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	241
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	242
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	309
ความมุ่งหมายของการวิจัย	309
สรุปผล	309
อภิปรายผล	310
ข้อเสนอแนะ	317
บรรณานุกรม	319
ภาคผนวก	339
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์	340

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามและแบบประเมินการ นิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์	342
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับรูปแบบการ นิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์	344
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการนิเทศการเรียน การสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	346
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนา รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	348
ภาคผนวก ฉ แบบประเมินองค์ประกอบของรูปแบบและคู่มือการนิเทศการเรียนการสอนตาม หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.....	359
ภาคผนวก ช แบบประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	364
ภาคผนวก ซ แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้รับการนิเทศ	368
ภาคผนวก ฌ แบบประเมินผลการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	372
ภาคผนวก ญ แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.....	377
ภาคผนวก ณ ตัวอย่างคู่มือการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	382
ประวัติผู้เขียน	384

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงรูปแบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาของนักคิดและนักการศึกษาในศาสตร์การ นิเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศ.....	104
ตาราง 2 วิเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศภายใน	107
ตาราง 3 สังเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้.....	151
ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ	161
ตาราง 5 ขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และการพัฒนารูปแบบการนิเทศการ เรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.....	212
ตาราง 6 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	221
ตาราง 7 การประเมินรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา	230
ตาราง 8 แสดงกระบวนการรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา	231
ตาราง 9 แสดงความถี่ และคำร้อยละการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	242
ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยรวมและเป็นราย ด้าน	244
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ รายด้านและเป็นรายข้อ	245
ตาราง 12 แสดงค่า Index PNI _{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ รวมและเป็นรายด้าน	258

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ราชดำเนินและเป็นรายชื่อ	259
ตาราง 14 แสดงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์	272
ตาราง 15 เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	285
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	287
ตาราง 17 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อคู่มือการนิเทศ (N = 10)	288
ตาราง 18 ผลการทดสอบรายบุคคลก่อนและหลังการพัฒนาด้วยรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	290
ตาราง 19 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ของผู้ร่วมวิจัยก่อน และหลังการพัฒนา	291
ตาราง 20 ผลการประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการจัดการเรียนการสอนระหว่างการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ของอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขานาฏศิลป์ศึกษา ผู้รับการนิเทศ	294
ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้การสอนนาฏศิลป์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	296
ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้การสอนนาฏศิลป์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	298
ตาราง 23 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้รับการนิเทศหลังได้รับการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	300
ตาราง 24 ผลการประเมินการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	302
ตาราง 25 ผลการประเมินสมรรถภาพการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	304

ตาราง 26 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศต่อรูปแบบการเรียนการสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา 305

ตาราง 27 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา 307



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
ภาพประกอบ 2 การมีอิทธิพลเกี่ยวข้องของพฤติกรรมบุคลิกลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม	134
ภาพประกอบ 3 ลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow.....	139
ภาพประกอบ 4 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Tyler.....	140
ภาพประกอบ 5 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Glaser	140
ภาพประกอบ 6 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Gerlach และ Ely	141
ภาพประกอบ 7 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Kemp.....	142
ภาพประกอบ 8 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Gagne and Briggs	143
ภาพประกอบ 9 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Klausmeier และ Ripple.....	144
ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการสร้างระบบในการจัดการเรียนรู้.....	148
ภาพประกอบ 11 ระบบการจัดการเรียนรู้ ทิศนา ขัมมณี	149
ภาพประกอบ 12 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์	150
ภาพประกอบ 13 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems/contingency Model) ของ Brown และ Moberg.....	159
ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบของบุญส่ง หาญพานิช	164
ภาพประกอบ 15 รูปแบบการนิเทศหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	208
ภาพประกอบ 16 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	211
ภาพประกอบ 17 รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	229

ภาพประกอบ 18 ร่างรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา
นาฏศิลป์ศึกษา.....278

ภาพประกอบ 19 รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์
ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.....283

ภาพประกอบ 20 องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.....284



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้เป็นประโยชน์ต่อตนเองครอบครัวและสังคมส่วนรวม (สำนักงานโครงการสมเด็จพะเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2545) ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ทักษะการเรียนรู้ และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องใช้กระบวนการทัศน์ใหม่ โดยการประสานภาคี แนวร่วม และใช้ชุมชนครูเป็นฐาน มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ เปลี่ยนแปลงครูผู้สอนให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนให้เป็นการเรียนรู้โดยตรง ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเตรียมเยาวชนให้มีทักษะการเรียนรู้ ทักษะการใช้ชีวิตและทักษะการทำงานในศตวรรษใหม่ (21st Century Skills) รวมทั้งเปลี่ยนแปลงห้องเรียนให้เป็นพื้นที่เรียนรู้ ประเทศไทยควรมีระบบการปฏิรูปการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพความสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ โดยใช้

แนวทางปฏิรูปการศึกษา การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาตินั้น ต้องมีการกำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติทั้งในระดับกระทรวง สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และระดับห้องเรียน โดยผู้บริหารในแต่ละระดับ ต้องกำหนดแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวข้างต้น ด้วยการแสวงหา “คุณภาพเชิงพลวัตใหม่” เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการพัฒนาเพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางสายกลางบนพื้นฐานของความแตกต่าง เพื่อให้เกิดความสมดุลพอดี “ความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเอง ความสมดุลในประโยชน์ของการพัฒนาแก่ทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม” กับความสามารถในการแข่งขัน “ความร่วมมือเป็นขั้วพันธมิตร การพัฒนาในยุคโลกาภิวัตน์” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549)

การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยขยายผลความร่วมมือระหว่างสถาบัน อาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ภาคเอกชน และผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาสาขาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งขยายการจัดทำและการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะให้มากขึ้น ส่งเสริมมาตรการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการขนาดกลางที่มีศักยภาพเข้าร่วมระบบทวิภาคี หรือสหกิจศึกษา รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ประกอบการ ครูฝึก หรือครูพี่เลี้ยงให้ทราบถึงบทบาท ในการร่วมวางแผน การจัดการเรียนการสอน การฝึกปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลผู้เรียน พัฒนาครูโดยการปรับหลักสูตร การผลิตครูให้อิงสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ให้เป็นผู้แนะนำ รวมทั้งศึกษาแนวทางการกำหนด “สมรรถนะครูระดับชาติ” ที่จะนำไปสู่การออกแบบวิชาชีพครูทั้งระบบ ตั้งแต่หลักสูตรการผลิตครูทั้งระบบตั้งแต่หลักสูตรการผลิตครูใหม่ การพัฒนาครูประจำการ การประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เอื้อต่อคนทุกกลุ่ม สามารถเข้าถึงได้ง่ายสะดวกทั่วถึง ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มีการจัดทำสื่อระบบการเรียนรู้ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่สามารถใช้งานผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ รวมถึงใช้มาตรการทางภาษี จูงใจให้ภาคเอกชน ผลิตหนังสือ สื่อการอ่าน การเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและราคาถูก ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ในการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ มีชีวิตในชุมชนและให้มีการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า อาทิ พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด โบราณสถาน อุทยานประวัติศาสตร์ โรงเรียนผู้สูงอายุ และการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทางสังคมที่แสดงถึงวิถีชีวิต วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ศิลปหัตถกรรม ที่สืบทอดมาจากอดีต รวมทั้งพัฒนาระบบจัดการความรู้บนฐานนวัตกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิสังคม อันจะเป็นการหล่อหลอมคนไทยให้มีความเป็นพลเมืองที่ดีตามบรรทัดฐานของสังคม ส่งเสริมให้ภาคธุรกิจทำธุรกิจเพื่อสังคม โดยสร้างค่านิยม

ในการดำเนินชีวิตการศึกษา และการทำงานตามบรรทัดฐานทางสังคม ปลุกฝังและหล่อหลอมสมาชิกในครอบครัวให้มีความเอื้ออาทร การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีคุณธรรมจริยธรรม สถาบันการศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ปรัชญาชีวิตมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมค่านิยมการทำงานที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีระเบียบวินัย ยอมรับความคิดเห็นต่าง มุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งการที่จะให้เกิดผลลัพธ์ดังกล่าวต้องมีกระบวนการนิเทศผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา เมื่อพูดถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสิ่งที่ขาดไม่ได้ที่จะต้องนำมาปฏิบัติก็คือ การประกันคุณภาพการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพว่า ให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 48 ได้กล่าวไว้ว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่ง เพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการในการติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยผู้นิเทศต้องศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ มาวางแผนและกำหนดทางเลือก สร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายใน ดำเนินการนิเทศภายใน การประเมินและรายงานผลการนิเทศ โดยมีการย่วยุให้เกิดความอยากที่จะร่วมคิด ร่วมทำ และการสนับสนุนข้อมูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูสามารถที่จะพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้นตรงตามความต้องการและเต็มศักยภาพของการเรียนรู้ กระบวนการนิเทศจึงเป็นเสมือนกลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งที่เกิดการพัฒนาด้านการเรียนการสอนตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง การนิเทศภายในโรงเรียนในปัจจุบันถึงแม้จะเป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดให้มีการนิเทศ 100% ก็ตามแต่ ในความเป็นจริงแล้วในทางปฏิบัติยังไม่ได้รับการตอบสนองตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เพราะระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการพัฒนาครูให้สามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอนให้ดีขึ้น ให้ครูผู้สอนนิเทศกันเองภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ผู้ที่จะแก้ปัญหาได้ดีคือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด (บุรุษย์ ศิริมหาสาคร, 2546) การนิเทศภายในจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาครู ช่วยแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่พบ ได้ทันทั่วทั้งที่ การดำเนินการนิเทศภายในจะต้องดำเนินการโดยผู้บริหารและผู้ร่วมนิเทศตามความเหมาะสมของสภาพบริบทของโรงเรียน ดังนั้น การนิเทศภายในจึงต้องดำเนินไปอย่างมีระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบาย ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะและมีเจตคติที่ดี มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เกิดผลดีต่อการบริหารจัดการในโรงเรียน มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน สามารถที่จะเผยแพร่สู่สาธารณชน เกิดการยอมรับในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมหลักในโรงเรียน โดยผู้นิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าภาควิชา ครูชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศและครูแกนนำ ดำเนินการโดยใช้ภาวะการณ์เป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจประสานงานให้เกิดประโยชน์และใช้ศักยภาพในการจัดการศึกษา (กรมวิชาการ, 2546)

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้แยกการบริหารและจัดการศึกษา ออกจากกรมศิลปากร ในปี 2550 และเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม มีความเป็นเลิศ ในการผลิตบัณฑิต เป็นศิลปินอาชีพ นักวิชาการ ครูศิลปะ นักวิจัย ทั้งระดับชาติและท้องถิ่น อันเป็นเอกลักษณ์ของชาติให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม ซึ่งมีพันธกิจในการผลิตบัณฑิตด้านศิลปวัฒนธรรม การวิจัย และงานสร้างสรรค์ การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จัดการศึกษา ด้านนาฏศิลป์ดุริยางคศิลป์ คีตกศิลป์ ช่างศิลป์และทัศนศิลป์ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับ ขั้นพื้นฐานวิชาชีพเฉพาะ ถึงระดับวิชาชีพชั้นสูง การจัดการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การผลิตผลงานสร้างสรรค์ การบริการวิชาการ การทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ โดยมีเป้าหมายในการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและ ในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่งและมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งทางกายใจสติปัญญา มีพัฒนาการที่ดี รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและ ผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย

ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมนักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” กรอบแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษา โดยให้สถานศึกษาสอดแทรกการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและการมีจิตสาธารณะ เข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม รวมทั้งปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาให้เอื้อต่อการมีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสาธารณะ รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตช่วงวัยเรียนวัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัยพัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะ ด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีภูมิคุ้มกันต่อปัญหาหรือ อาชญากรรมต่าง ๆ ความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่นทาง ความคิด รวมถึงทักษะด้านภาษาศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และได้รับการพัฒนา เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจ รวมถึงการวางพื้นฐาน การเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และนำไปปฏิบัติ ได้ ตลอดจนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับโลกการทำงาน รวมถึงทักษะอาชีพที่สอดคล้อง กับความต้องการของประเทศ มีทักษะชีวิตสามารถอยู่ร่วม และทำงานกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็น พหุวัฒนธรรม การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ในทุกระดับชั้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นการใช้ฐานความรู้และระบบคิดในลักษณะสหวิทยาการ การพัฒนาระบบ การเรียนรู้เชิงบูรณาการที่เน้นการลงมือปฏิบัติ มีการสะท้อนความคิดทบทวนไตร่ตรอง การสร้าง ผู้เรียนให้สามารถกำกับกับการเรียนรู้ของตนได้ การหล่อหลอมทักษะการเรียนรู้ และความคิด สร้างสรรค์ ที่ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการสร้างรายได้หลายช่องทาง รวมทั้งการเรียนรู้ ด้านวิชาชีพ และทักษะชีวิตการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำ วิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้แบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบ การผลิตและพัฒนาครู ตั้งแต่การดึงดูดคัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอนและสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึง การพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบและวัดผลงาน จากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการ การศึกษา

เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคทั่วถึงและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษาพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษาโดยแยกออกจากระบบ การประเมิน และการรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้งมีการปฏิรูประบบการสอบ ที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้าง และจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์, 2560)

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 คณะวิทยาลัยช่างศิลป์ 3 วิทยาลัย วิทยาลัยนาฏศิลป์ 12 วิทยาลัย วิทยาลัยนาฏศิลป์แต่ละแห่งจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับปริญญาตรี การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี แบ่งเป็น 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรศิลปบัณฑิต คณะศิลปศึกษาศาสตร์ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศึกษา สาขาที่เปิดสอน ได้แก่ สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา สาขาวิชานาฏศิลป์สาครศึกษา สาขาวิชาดนตรีคีตศิลป์ศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่งได้นำหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ไปทำการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตสายครู 4 ปี โดยมีอาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นผู้บริหารหลักสูตรและดูแลคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ในแต่ละวิทยาลัย หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา (ปรับปรุง พุทธศักราช 2562) มีปรัชญา ครูดี ครูเก่ง ที่เรื่องปัญญา ความเป็นเลิศด้านศิลปะ ตามเอกลักษณ์วิถีนวศิลป์และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตครูที่มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยกำหนดให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะและเชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์ สามารถคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์งานศิลป์ เป็นครูนาฏศิลป์ ที่สามารถถ่ายทอดและประยุกต์ความรู้ ความเป็นเลิศในศาสตร์ด้านนาฏศิลป์ สร้างสรรค์นวัตกรรม และหรืองานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และบูรณาการความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง พัฒนาดตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความพร้อมในการร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีความสามารถในการสื่อสาร การคิดแก้ปัญหา และใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์, 2560) การที่บัณฑิตให้มีคุณสมบัติดังกล่าวต้องอาศัยอาจารย์ที่มีความรู้ทักษะและเชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์ตามที่หลักสูตรกำหนดจาก การสัมภาษณ์ศิลปินแห่งชาติ ผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอน พบว่า ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา แต่ละวิทยาลัยมีระบบและรูปแบบการนิเทศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพและ

มาตรฐานของบัณฑิต มีสมรรถนะความรู้ทักษะและเชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์ที่แตกต่างกันตามบริบทของอาจารย์ผู้สอน

การเรียนการสอนนาฏศิลป์ในปัจจุบันยังใช้วิธีการที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง ใช้วิธีการถ่ายทอดที่จำเจ ทำให้ผู้เรียนชินต่อการทำตาม เชื่อฟัง นิ่งนิง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 3-4) โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัตินาฏศิลป์ตั้งแต่โบราณ ผู้ถ่ายทอดมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้จากครูอาจารย์แต่เพียงอย่างเดียว รูปแบบการสอนนาฏศิลป์ไทยภาคปฏิบัติใช้วิธีการเลียนแบบเป็นหลัก และปฏิบัติสืบทอดกันมาแต่โบราณ โดยถือว่าเป็นหลักการสอนที่ดีที่สุด การที่ครูเป็นแม่แบบให้ผู้เรียนเลียนแบบมีความเชื่อว่า จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องสวยงาม แต่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (โสภา กิมวงศ์โก, 2533) ขาดการนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับความสามารถของครูเป็นหลัก ผู้เชี่ยวชาญในการสอนนาฏศิลป์ส่วนใหญ่อยู่ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเป็นอาจารย์ที่บรรจุใหม่ ขาดประสบการณ์ในการสอน ทำให้คุณภาพของนักศึกษาที่เรียนสาขานาฏศิลป์ไทยศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์แต่ละแห่งมีคุณภาพแตกต่างกัน แม้ใช้หลักสูตรจากส่วนกลางในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ไม่มีหน่วยงานกลางในการนิเทศการเรียนการสอน เป็นหน้าที่ของแต่วิทยาลัยจะต้องกำหนดรูปแบบในการนิเทศเอง

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถของครูผู้สอน มีสมรรถนะเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขานาฏศิลป์ศึกษา ศาสตร์การสอน สร้างสรรค์งานวิจัยด้านการสอนนาฏศิลป์ และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ อันจะส่งผลให้นักศึกษามีสมรรถนะตามที่หลักสูตรกำหนด

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นอย่างไร
2. รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินโดยการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ได้เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
3. เพื่อประเมินผลโดยการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ความมุ่งหมายเฉพาะ

1. ศึกษาความสามารถในการนิเทศการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น
2. ศึกษาความสามารถในการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
3. ศึกษาความพึงพอใจของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ นักศึกษาที่เรียนโดยใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
2. ได้ข้อมูลองค์ประกอบของการนิเทศและองค์ประกอบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
3. ได้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
4. ทำให้เกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งสามารถนำรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศการเรียนการสอนให้มีการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเอกสาร แนวคิด กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สืบเคราะห์จาก

1.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของ Oliva และ Pawlas (2001), Harris (1975), Acheson and Gall 2003, Copeland and Boyan (1978), Glatthorn (1984), Glickman (1990), สัจด์ อุทรานันท์ (2530), Spear (1976), วิชา เล่าเรียนดี (2553) และ Wales Deanery (2015) นำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบ และตัวชี้วัดการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1.1.1 บุคลากรผู้นิเทศ

1.1.2 วิธีการนิเทศ

1.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

1.1.4 ขอบข่ายการนิเทศด้านการจัดการเรียนรู้

1.2 ด้านกระบวนการปฏิบัติการนิเทศผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการนิเทศตามกรอบแนวคิดของ Glatthorn (1984), Glickman และคณะ (1995), Cogan (1973), Goldhammer และคณะ (1980), Harris (1975), สัจด์ อุทรานันท์ (2530), สุนน อมรวิวัฒน์ (2546), สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์ (2553) แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สาระสำคัญที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1.2.1 วางแผนการนิเทศ (Planning)

1.2.2 การให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing)

1.2.3 การลงมือปฏิบัติงาน (Doing)

1.2.4 สร้างเสริมกำลังใจ(Reinforcing)

1.2.5 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

1.2.6 การพัฒนาให้ต่อเนื่อง (Continuous)

1.3 แนวคิด ทฤษฎี แนวทางการจัดการเรียนการสอนของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2552), วิชา เล่าเรียนดี (2548), วัฒนาพร ระวังทุกข์ (2542), ชนาธิป

พวกุล (2544), ทรงศรี ตุ่นทอง (2545), Mayers and Jones (1999), ทิศนา แหมมณี (2552),
 อารณ ใจเที่ยง (2550) และ Joyce, Weil and Showers (1992)

2. ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศการเรียนรู้
 การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา เป็นการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
 และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศการเรียนรู้ การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สถาบันบัณฑิต
 พัฒนศิลป์

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครูผู้สอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทย
 ศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ คณะศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์ 12 แห่ง
 ซึ่งเป็นวิทยาลัยนาฏศิลป์สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่สอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษา
 ประกอบด้วย วิทยาลัยนาฏศิลป์ วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัย
 นาฏศิลป์สุโขทัย วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี
 วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา วิทยาลัย
 นาฏศิลป์ร้อยเอ็ด และวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การเลือกแบบเจาะจง
 คณะศิลปศึกษาและวิทยาลัยส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 5 คน
 อาจารย์ผู้สอนสาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย จำนวน 10 คนผู้บริหาร 13 คน รวม 13 หน่วยงาน
 รวมทั้งสิ้น 208 คน

1.3 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-depth Interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด
 สมรรถนะครู ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทย
 ศึกษา 9 คน

ระยะที่ 2 ยกร่างรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
 สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบ
 ยืนยันรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 9 คน

2.2 กลุ่มเป้าหมายในการทดลองใช้การนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตร
 นาฏศิลป์ไทยศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่พัฒนาขึ้นจำนวน 1 วิทยาลัย ซึ่งได้มาโดยการเลือก
 แบบเจาะจงโดยวิธีการสุ่มเจาะจง

ระยะที่ 3 การประเมินผลโดยการทดลองใช้รูปแบบนิเทศการเรียนการสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินผลโดยการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ
การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
จำนวน 1 วิทยาลัย ใช้วิธีการสมัครใจเข้าร่วม ประกอบด้วย

3.1.1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรประจำหลักสูตร จำนวน 5 คน

3.1.2 อาจารย์ผู้สอนสาขานาฏศิลป์ จำนวน 10 คน

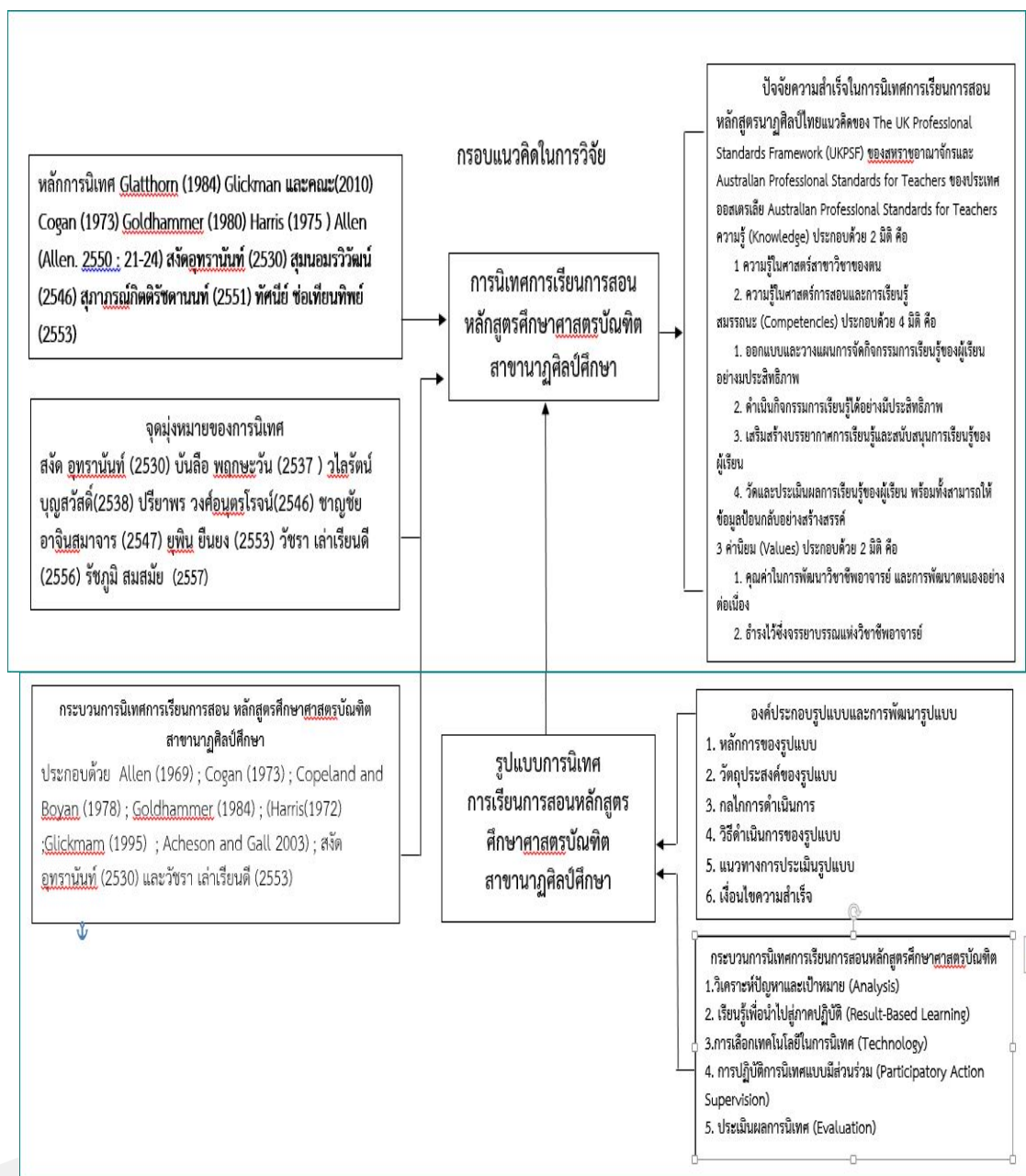
3.1.3 นักศึกษานาฏศิลป์ศึกษา จำนวน 30 คน

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
นาฏศิลป์ไทยศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอน
นาฏศิลป์ไทย จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก
จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนารูปแบบรูปแบบนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ
Glatthorn (1984), Glickman และคณะ (1995), Cogan (1973), Goldhammer (1980 : 34-44),
Harris (1975 : 14-15), สัตต์ อุทรานันท์ (2530), สุนน อมรวิวัฒน์ (2546), สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์
(2551) และทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์ (2553) แนวคิดของ The UK Professional Standards
Framework (UKPSF) ของสหราชอาณาจักร และ Australian Professional Standards for
Teachers ของประเทศออสเตรเลีย Australian Professional Standards for Teachers
แล้วนำมาสังเคราะห์ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการเรียนการสอนทั้งหมด

4 องค์ประกอบหลัก ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากรนิเทศ 2) วิธีการนิเทศภายใน 3) เครื่องมือที่ใช้
ในการนิเทศ และ 4) ขอบข่ายการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และ 15 องค์ประกอบย่อย
ประกอบด้วย 1) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร 2) อาจารย์ประจำหลักสูตร 3) อาจารย์ผู้สอน
4) กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ 5) กำหนดวิธีการหาข้อมูล 6) กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ
7) แบบทดสอบ 8) แบบสำรวจ 9) แบบสังเกต 10) แบบบันทึกพฤติกรรมจัดการเรียนรู้
11) แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน 12) การออกแบบการเรียนรู้ 13) สื่อและนวัตกรรม
14) การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ และ 15) การบริหารจัดการชั้นเรียน



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์และวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการนำแบบแผน การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ร่วมกับหลักการแนวคิดของการออกแบบเชิงระบบ (System Approach) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวิจัยทั้งกระบวนการ เพื่อสร้างรูปแบบ การนิเทศการสอน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ 1. หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. กระบวนการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา มี 4 ขั้นตอน คือ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analysis-Research (R1) ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการออกแบบและการพัฒนารูปแบบการนิเทศ (Design and Development-Development (D1) ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ (Implementation-Research (R2) และขั้นตอนที่ 4 ขั้นการประเมินผลรูปแบบการนิเทศ (Evaluation-Development (D2)

2. การนิเทศ หมายถึง การดำเนินการช่วยเหลือร่วมปรึกษาหารือร่วมปฏิบัติ เพื่อให้ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา ประสิทธิภาพของผู้เรียนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งจะทำได้มาซึ่งทักษะที่สูงขึ้นตามหลักสูตรกำหนด

3. การพัฒนารูปแบบการนิเทศ หมายถึง กระบวนการพัฒนาจากแนวคิดทฤษฎี ที่ได้ศึกษามาเป็นแนวปฏิบัติที่ใช้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติหรือทำซ้ำด้านการนิเทศภายใน ด้านการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมซึ่งส่งผลทางตรงกับกระบวนการเรียนการสอนและมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน กระบวนการและวิธีดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านบุคลากร 2) วิธีการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 4) ขอบข่ายงานนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน

3.1 ด้านบุคลากร หมายถึง บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับดำเนินการนิเทศการเรียน การสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน

3.2 วิธีการนิเทศ หมายถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ กำหนดวิธีการหาข้อมูลและกำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง สิ่งที่ใช้รวบรวมข้อมูลการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ ในการนิเทศ เช่น แบบสอบถาม แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมจัดการเรียนรู้และ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน

3.4 ขอบข่ายงานนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานด้านการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

3.4.1 การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.4.2 สื่อและนวัตกรรม หมายถึง วัสดุอุปกรณ์สื่อประสมหรือวิธีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลความรู้หรือการประดิษฐ์สื่อการสอนใหม่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.4.3 การประเมินผลการเรียน หมายถึง การรวบรวมสารสนเทศมาเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล การประเมินผลการเรียนที่ดีต้องเป็นการประเมินตามสภาพจริง สอดคล้องกับแบบแผนการเรียนรู้ที่จัดให้กับผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน

3.4.4 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการในการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล ตลอดจนการกำกับดูแลชั้นเรียนให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านกระบวนการปฏิบัติการนิเทศ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (Analysis For Goal) หมายถึง ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา เพื่อระดมความคิดและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจตรงกัน (Clarifying) แบ่งปันความรู้ (Sharing Knowledge) 3) มุ่งสู่การแก้ไข (Problem Solving)

ขั้นตอนที่ 2 เรียนรู้ตามผลลัพธ์การนิเทศ (Result-Based Learning) กำหนดปัญหาและความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ (Technology) ได้แก่ การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการกระบวนการนิเทศ ได้แก่ รูปแบบการนิเทศออนไลน์ การประชุมนิเทศออนไลน์

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Supervision) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Focusing) การเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน (Co-Construction) ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ (Plan) การนำไปปฏิบัติการนิเทศ (Act)

การสังเกตการสอน (Observe) และการสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศที่ต่อเนื่อง (ON-Going Development)

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลกระบวนการดำเนินการที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นกระบวนการดำเนินการในสะท้อนผลจากการนิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงการนิเทศจากผลการสะท้อนของอาจารย์ผู้ถูกนิเทศด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

5. ผลการใช้รูปแบบมี 3 ด้าน ได้แก่

5.1 ความรู้ (Knowledge) อาจารย์ ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

5.1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน

5.1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

5.2 สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ

5.2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับ

อย่างสร้างสรรค์

5.3 ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

5.3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ชำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

5.6 คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ผู้สอนตาม

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปรับปรุงพุทธศักราช 2562) สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการใช้รูปแบบการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ วิธีการหรือขั้นตอนในการพัฒนาการนิเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะในการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ให้กับอาจารย์ผู้สอน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลากร 2) วิธีการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 4) ขอบข่ายงานนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งคู่มือรูปแบบการนิเทศภายในประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำชี้แจงการใช้คู่มือ ส่วนที่ 2 เนื้อหาสาระ และส่วนที่ 3 แหล่งอ้างอิง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

- 1.1 ความหมายการนิเทศการศึกษา
- 1.2 ความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา
- 1.3 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา
- 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศการศึกษา
- 1.5 คุณลักษณะของผู้นิเทศ
- 1.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา
- 1.7 หลักการนิเทศการศึกษา
- 1.8 บุคลากรการนิเทศการศึกษา
- 1.9 ขอบเขตภาระงานนิเทศการศึกษา
- 1.10 ทักษะการนิเทศการศึกษา
- 1.11 กิจกรรมการนิเทศการศึกษา
- 1.12 รูปแบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา
- 1.13 วิธีการนิเทศการศึกษา
- 1.14 องค์ประกอบของการนิเทศภายใน

2. กรอบแนวคิดในการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

- 3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้
- 3.2 แนวคิด และทฤษฎีจิตวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 3.3 องค์ประกอบของการจัดการจัดการเรียนรู้
- 3.4 กระบวนการจัดการเรียนรู้

4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

- 4.1 ความหมายของรูปแบบ

4.2 ประเภทของรูปแบบ

4.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

4.4 การพัฒนารูปแบบ

4.5 การตรวจสอบรูปแบบ

5. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา (4 ปี) ฉบับปรับปรุง

พ.ศ. 2562

5.1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

5.2 ด้านความรู้

5.3 ด้านทักษะทางปัญญา

5.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

5.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

5.6 การพัฒนาคุณาจารย์

6. บริบทและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

6.1 ประวัติความเป็นมาและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์

6.2 การจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์

7. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศ

7.1.1 งานวิจัยในประเทศ

7.1.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการจัดการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นิเทศควรจะได้ศึกษาและทำความเข้าใจในหลักการ กระบวนการและวิธีการของการนิเทศการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของการนิเทศการศึกษาดีขึ้น จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลดังนี้

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษามีความหมายแตกต่างกันตามแนวคิดความเชื่อ จุดมุ่งหมายและ แนวทางการจัดการศึกษาที่ได้เปลี่ยนแปลงไปแต่ละยุคแต่ละสมัย ดังนั้นความหมายของการนิเทศ การศึกษาจึงมีลักษณะต่าง ๆ กัน ทั้งตามความหมายของรูปศัพท์และตามความหมาย ตามแนวทาง

ของการบริหาร กล่าวคือ ความหมายตามรูปศัพท์ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของ “การนิเทศ” ว่าหมายถึง การชี้แจง การแสดง การจำแนก

การนิเทศตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า supervision ซึ่งประกอบด้วย super และ vision คำว่า Super หมายถึง ดีมาก วิเศษ vision หมายถึง การเห็น การมอง การดูพลั้งในการ จินตนาการ ฉะนั้น Supervision หมายถึง การมองเห็นที่ดีมาก เห็นโดยรวม การดูจากที่สูงกว่า การมองจากเบื้องบน การมีโลกทรรศนะกว้างขวางกว่าหรือผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ คือ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจง ปรับปรุง เพื่อช่วยเหลือให้บุคลากรภายใต้ความรับผิดชอบแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วหรือ เผชิญอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จากการศึกษาความหมายของการนิเทศการศึกษาผู้รายงาน พบว่า มีนักวิชาการและ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายการนิเทศการศึกษา ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2530) ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ กระบวนการ ทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนของนักเรียน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) ได้กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการ จัด บริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ จัด การศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูและเพิ่มคุณภาพของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย ของการศึกษา

วิรัช เล่าเรียนดี (2556) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมกันและกัน ระหว่างผู้ให้การนิเทศ หรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หรือระหว่างเพื่อนครู เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัด การศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547) ให้คำจำกัดความของการนิเทศว่า เป็นกระบวนการ ของการทำงานกับครู เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศต้องใช้ ความรู้ของการจัดองค์กร ภาวะผู้นำการสื่อความหมายและหลักการสอน ในขณะที่เขาทำงานกับครู ในชั้นเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอนโดยการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ให้ความหมายของ การนิเทศว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการและครู-อาจารย์ ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของ สถานศึกษานั้น ๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานการศึกษา

อริศ ไชยศิริพันธ์ (2562) ได้ให้ความหมายของการนิเทศว่า การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพครู โดยการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุง แล้วเกิดสิ่งที่มีคุณค่า คือ การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ครูมีความเจริญก้าวหน้าและครูสามารถพึ่งพาตนเองได้ในที่สุด

Goldhammer และคณะ (1980) ได้สรุปคำจำกัดความการนิเทศไว้ว่า เป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครูหรือครูแนะแนวในโรงเรียนให้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีสอนสื่อการเรียนการสอนมาใช้ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสาร ในการนิเทศปัจจุบันการนิเทศได้พยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหาช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

Glickman (1990) ให้ความคิดเกี่ยวกับการนิเทศว่าเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักสูตรการจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

Cogan (1997 : 34, Cited in Wiles and Joseph, 2004) กล่าวถึงการนิเทศว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเขียนและการปรับปรุงหลักสูตร การเตรียมหน่วยการสอนและสื่อการสอน การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อรายงานผู้ปกครองและเกี่ยวข้องกับประเมินผลโครงการทางการศึกษาโดยรวม

จากการศึกษาความหมายของการนิเทศการศึกษา ผู้รายงานสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ เป้าหมายของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ คือ การกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ของครูให้สามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยพึ่งพาตนเอง

2. ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

จากการศึกษาความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ผู้รายงานพบว่า มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวถึงความมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาคน คือ พัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดกระบวนการเรียนรู้และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งผลสำเร็จปลายทาง คือ พัฒนาผู้เรียน ให้เรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพในทุกด้านของแต่ละคน (สังัด อุทรานันท์, 2529 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ช่วยให้ครูค้นหาและมีวิธีการทำงานด้วยตนเอง (กิตติมา ปรีดีติติก, 2532 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542) ช่วยให้ครูเห็นและเข้าใจถ่องแท้

ในวัตถุประสงค์ของการศึกษาและหน้าที่ โดยเฉพาะของโรงเรียนที่จะดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ของการศึกษานั้น ภารกิจของศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่และผู้บริหาร มีใช้คอยเน้นแต่ในเรื่องเทคนิคการสอน และคิดค้นระเบียบวิธีการสอนเท่านั้น หากแต่ยังต้องมุ่งเสริมสร้างความเจริญเติบโตของนักเรียน โดยรอบด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสุนทรียภาพ ด้านมโนภาพ และด้านสร้างสรรค์ (Briggs and Justman, 1952 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550)

2. พัฒนางาน คือ งานการสอนของครู ให้ถูกต้องสมบูรณ์และครบถ้วน สมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง (สังต์ อุทรานันท์, 2529) ช่วยให้ครูรู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ ปัญหาของตนเอง โดยช่วยให้ครูรู้ว่าอะไรเป็นปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่และจะแก้ปัญหาเหล่านั้น ได้อย่างไร (Briggs and Justman, 1952 ; กิตติมา ปรีดีติลล, 2532 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550)

3. พัฒนาจิตใจ การรู้จักทำงานร่วมกันกับคนอื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลต่าง ๆ อยู่เนือง ๆ ทำให้เกิดภาวะผู้นำ และผู้ตามที่ดี รู้จักการให้และการรับ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รู้สึกว่าการทำงานไม่โดดเดี่ยว มีคนช่วยคิด ช่วยทำ และช่วยแก้ปัญหา ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกรักผูกพัน มั่นคงและอบอุ่นในการทำหน้าที่ของตน (สังต์ อุทรานันท์, 2529) ช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (กิตติมา ปรีดีติลล, 2532)

4. เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์ (สังต์ อุทรานันท์, 2529) จะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน ผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม ซึ่งไม่ใช่เป็นการทำงานภายใต้การถูกบังคับ ช่วยให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและสามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน และเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การสนับสนุนโรงเรียน (กิตติมา ปรีดีติลล, 2532) ช่วยสร้างครูให้มีคุณลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ ช่วยส่งเสริมความสามัคคีและรู้จักทำงานร่วมกันของครู ช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน (Briggs and Justman, 1952 ; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2542)

5. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ (สังต์ อุทรานันท์, 2529 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) ถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการนิเทศ ทั้งนี้ เพราะว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงาน หากการนิเทศไม่ได้ทำการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว การนิเทศการศึกษาที่ย่อมจะประสบผลสำเร็จได้ยาก (Briggs and Justman, 1952)

บันลือ พุกกะวัน (2537) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นงานที่เป็นรูปกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้มีการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงวิธีสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) ได้กล่าวสรุปเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่า เพื่อพัฒนาคน พัฒนาครู ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้านหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การศึกษา ประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังสร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครู เพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการนิเทศไว้ว่า การนิเทศเป็นการมุ่งปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งมีดังนี้

1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู กล่าวคือ การนิเทศการสอนช่วยให้ข้อมูลแก่ครู ในด้านการสอน เพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน ช่วยให้ครู ได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน และช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพการสอนของครู
2. เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน กล่าวคือ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของ การเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อคุณภาพของนักเรียนและเพื่อเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการ ในโรงเรียน
3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน
4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547) ได้เสนอจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้คือ เป็นการ ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ เกิดการรวบรวมนโยบาย ได้ทำการศึกษาถึงสภาพการเรียนการสอน การปรับปรุง สภาพการเรียนการสอน การปรับปรุงบุคลากรและเกิดการปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ปรับปรุง ปฏิสัมพันธ์ของหมู่คณะ และที่สำคัญคือการปรับปรุงผลผลิตทางการศึกษา

ยุพิน ยืนยง (2553) สรุปว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การนิเทศการสอน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้การช่วยเหลือแนะนำและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนางานในวิชาชีพ ของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) สรุปจุดมุ่งหมายของการนิเทศก็คือ การปรับปรุง กระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครู ที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยการนิเทศ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้ความรู้และการฝึก ปฏิบัติด้านการพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ การใช้และการสร้างสื่อนวัตกรรม ด้านการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียน การสอนหรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตามเป้าหมาย

รัชภูมิ สมสมัย (2552) ได้สรุปการนิเทศการศึกษาไว้ว่า การนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคนพัฒนาครูช่วยเหลือครูให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนางานด้าน

หลักสูตรการเรียนการสอน การศึกษาช่วยประสานงานและความร่วมมือให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนอกจากนั้นยังจะสร้างความมั่นคงในอาชีพครูสร้างสรรค์กำลังใจให้แก่ครูเพื่อจะได้ร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้เกิดพัฒนาการตามความมุ่งหมายของการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและให้เป็นไปตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน
4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ตลอดจนความต้องการในวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบชื่นชมในผลงาน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายพัฒนาครูให้มีความเข้าใจในเป้าหมายการจัดการศึกษาในภาพรวมและในแต่ละเรื่องเฉพาะกิจ ด้วยการมุ่งใจสร้างความตระหนักรู้ร่วมพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ เพื่อนักเรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยระหว่างการทำงานร่วมกันต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในหน่วยงานทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของงานกับเรื่องที่จะทำการนิเทศเป็นอย่างดี ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นิเทศจึงมีความสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในชีวิต ในการนิเทศการศึกษามีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะถึงคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางวิชาการ หมายถึง มีความรอบรู้ดีในงานและเรื่องที่ไปนิเทศสามารถตอบคำถามหรืออธิบายขยายความให้ผู้รับการนิเทศเกิดความเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ (ชาลี มณีศรี, 2538 ; ขวัญเรือน เสรากรมย์, 2551) มีความรู้ในหลักการนิเทศเป็นอย่างดี หรือความรู้ในเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2. ทักษะทางสังคม เป็นผู้ที่มีคุณธรรมประจำตัว ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ ศรัทธาและเชื่อถือ เป็นผู้รักษาความลับ เมื่อพบข้อบกพร่องของครูให้คำแนะนำแก่ครูโดยตรง (ชาลี มณีศรี, 2538) เป็นผู้มีความระมัดระวังในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ เป็นผู้ที่คณะครูให้ความไว้วางใจ และเป็นคนเปิดเผย เข้าใจมนุษย์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน (สัจด์ อุทรานันท์, 2540 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550 ; ขวัญเรือน เสรารัมย์, 2551)

3. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี สุขภาพแข็งแรง มีท่าทีที่สง่า วาจาฉะฉาน พูดชัดถ้อยชัดคำ แต่มีน้ำเสียงนุ่มนวลและเป็นมิตร กริยาท่าทาง การวางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ชาลี มณีศรี, 2538) เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน กระฉับกระเฉง ว่องไว เป็นคนที่เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง และมีมนุษยสัมพันธ์ (สัจด์ อุทรานันท์, 2540 ; ขวัญเรือน เสรารัมย์, 2551)

3. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพสังคมและเศรษฐกิจอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการศึกษา เมื่อมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการดำเนินงานหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูก็ย่อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาเพิ่มพูนให้ครูมีความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้พัฒนางานในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการนิเทศและคำแนะนำช่วยเหลือดังมีผู้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศไว้ ดังนี้

1. สภาพสังคมเปลี่ยนไปการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการนิเทศ จะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่ตลอดเวลา การนิเทศจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

3. แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้นจำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศจากผู้อำนวยการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหสำเร็จได้ลุล่วง

4. การศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบนิเทศ

5. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนจำเป็นที่จะต้องมีนิเทศเพื่อเป็นการให้บริการแก่ครูที่มีความสามารถต่าง ๆ กัน

6. การนิเทศเป็นงานที่มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครู จะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็ต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ในขณะที่ทำงาน ในสถานการณ์จริง

7. การนิเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการจัด กิจกรรม

8. การนิเทศมีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2547) ได้สรุปความจำเป็นของการนิเทศซึ่งมีความ สอดคล้องกันคือการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สถาบันการศึกษาซึ่งเป็นหน่วยการเปลี่ยนแปลง (change agent) ของภาคเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและวัฒนธรรม จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้มีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการ โดยการสร้างทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพตามความต้องการของภาคนั้น ๆ การปรับเปลี่ยน การศึกษาให้มีคุณภาพส่งผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรทางการศึกษา

Hoy และ Miskel (2001) กล่าวว่า สังคม ชุมชน เป็นสิ่งแวดล้อมของ สถาบันการศึกษาที่มีความสำคัญมาก เพราะจะส่งผลกระทบตั้งแต่ปัจจัยการสอน (คือ งบประมาณ ครู นักเรียน รวมทั้งนโยบายการบริหาร) โครงสร้างและกระบวนการบริหารในโรงเรียน (พฤติกรรม บริหารการจัดการเรียนการสอน) และผลผลิต (คุณภาพของนักเรียน) โดยเฉพาะครูผู้สอนอาจเกิด ปัญหาทั้งด้านความคิดและความสามารถตามความคาดหวังของสังคม การนิเทศจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องช่วยเหลือให้บุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงตนเองให้สอดคล้องกับความคาดหวัง ของสังคมกล่าวคือ

1. สภาพเศรษฐกิจโลกมีการแข่งขันกันรุนแรงในด้านมาตรฐานสินค้า ซึ่งเน้นคุณภาพ กระบวนการผลิต บุคลากรทางการผลิต ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ การศึกษาจำเป็นต้องสนองตอบในด้านสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการผลิต การบริการและการแข่งขัน ให้เท่าเทียมหรือดีกว่าประเทศต่าง ๆ

2. สภาพสังคมและวัฒนธรรมของประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมธุรกิจอุตสาหกรรม วิถีชีวิตของประชาชนที่เคยสงบอยู่ท่ามกลาง ธรรมชาติก็จะเปลี่ยนเป็นวิถีของการแข่งขันรับแรงตามลักษณะของธุรกิจอุตสาหกรรม วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม เปลี่ยนแปลงจากจิตนิยม ซึ่งรักษาความดีงามความประณีต ความเอื้ออาทร มาเป็นวัตถุนิยม ซึ่งเน้นการแข่งขันทางวัตถุ ความทันสมัย ความมีประสิทธิภาพ และความได้เปรียบ การศึกษาต้องตอบสนองในด้านความคิดในการเลือกวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตที่สำคัญ คือ อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยมที่ดีงามของชาติ เพื่อดำรงเอกลักษณ์ของความเป็นไทย

3. สภาพการเมืองการปกครองของประเทศซึ่งเป็นแบบประชาธิปไตย มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีการปรับเปลี่ยนในรายละเอียดการปฏิบัติ เช่น การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น สิทธิมนุษยชนและอื่น ๆ รวมทั้งปรับกลไกการบริหารภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองในด้านการสร้างความตระหนักรู้ถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและสิทธิที่พึงมีต่อรัฐ รวมถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

4. สภาพเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองในด้านความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ตามความต้องการของผู้เรียน

5. ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เกิดการศึกษาอย่างเจาะลึกในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ความรู้เหล่านี้จำเป็นต้องถ่ายทอดสู่ผู้เรียนให้ทันและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับการแข่งขัน

6. การพัฒนาศาสตร์ด้านการเรียนการสอน ซึ่งมีการพัฒนารุดหน้าควบคู่กับเทคโนโลยีและความรู้สาขาวิชาต่าง ๆ ก่อให้เกิดความรู้หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มากมาย

7. มาตรฐานคุณภาพการศึกษาระดับสากล จากการแข่งขันเชิงธุรกิจและอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา มาตรฐานคุณภาพของหน่วยงานธุรกิจอุตสาหกรรมหลาย ๆ ระบบได้ส่งอิทธิพลมายังหน่วยงานและสถานศึกษา ทำให้เกิดปรากฏการณ์ในสถานศึกษาที่มีการแข่งขันกันเพื่อให้ได้มาซึ่งมาตรฐาน

อัญชลี โพธิ์ทอง (2544) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศว่า การจัดการศึกษาทุกระดับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้รับผิดชอบทางการศึกษา และเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แม้ว่าจะมีครูที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่ระบบการศึกษา ก็ยังมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้อื่นเข้ามาช่วยเหลือแนะนำ การนิเทศจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษาได้ การนิเทศจึงมีความจำเป็นต่อการจัดศึกษาด้วยเหตุผลที่ว่า มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (social change) เช่น การเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม การปรับหลักสูตร การปรับวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูต้องติดตามให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงต้องนำการนิเทศเข้ามาช่วย ทางด้านมาตรฐานการศึกษาต้องอาศัยผู้ชำนาญ ผู้มีความรู้ความสามารถ ช่วยนิเทศให้ความรู้แก่ครูประจำการให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย

สรุปได้ว่า ผู้มีหน้าที่นิเทศจำเป็นต้องดำเนินการช่วยเหลือผู้รับการนิเทศให้มีความสามารถในการปรับปรุงพัฒนางานที่สนับสนุนการสอนและการจัดการเรียนรู้ให้ก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ครูจะสามารถหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารจากสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ง่าย แต่การนิเทศติดตามก็ยังมี ความจำเป็นและอาจจะยิ่งจำเป็นมากขึ้น เนื่องจากท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลก็เกิดขึ้นได้ง่ายเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในกระบวนการบริหาร การจัดการ เรียนรู้ ตามแนวคิดนโยบายและวิธีปฏิบัติที่ต้องมีความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน การนิเทศการศึกษาจึง ยังเป็นที่พึงหวังของผู้ออกนโยบายหรือหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในโรงเรียนที่ ผู้นิเทศจะต้องลงไปติดตามผลการปฏิบัติงาน และให้คำชี้แนะที่ถูกต้อง

4. ความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศการศึกษา

การให้การศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นหน้าที่ของโรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีภาระ เกี่ยวกับการเรียนการสอนของนักเรียนมาก จึงไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาได้ทันกับวิวัฒนาการด้านวิชาการ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งโรงเรียนยังไม่พร้อมทางด้านบุคลากร ครูมีความ ต้องการที่จะทราบถึงเทคนิคใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มี คุณภาพยิ่งขึ้น ทางหนึ่งที่น่าจะทำได้คือการนิเทศการศึกษา ดังนั้นการนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญ ต่อการพัฒนาโรงเรียนอยู่ 2 ประการ คือ

1. ให้คำแนะนำส่งเสริมประสิทธิภาพของการศึกษา
2. ให้ความช่วยเหลือแก่ครูในการปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

โดยผู้นิเทศจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร สร้างความสามัคคี อันดีต่อกัน ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอน ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการทำงานของครูให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534)

การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ เพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของนักเรียน ซึ่งเป็น เป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาดังที่ สุทนต์ ศรีไสย์ (2549) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ครูควรจะได้รับ จากการนิเทศ ดังต่อไปนี้

1. การนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าครูยังคงมีความสนใจเกี่ยวกับ เรื่องต่าง ๆ ในห้องเรียน ครูก็จะเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการ ปฏิบัติงานทุกด้าน
2. การนิเทศสนับสนุนให้ครูสามารถประเมินผลการทำงานได้ด้วยตนเอง ครูสามารถมองเห็นด้วยตนเองว่าตนเองนั้นประสบผลสำเร็จในการสอนได้มากน้อยเพียงใดและ การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนของครูส่วนมากจะเกี่ยวข้องอยู่กับวิธีการควบคุมมากกว่าการจัดการ ดังนั้นในการควบคุมสิ่งใดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้องเรียน ครูจะต้องมีอำนาจอย่างแท้จริงจึงจะสามารถ

ควบคุมสิ่งนั้นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถมองเห็นความสามารถของตนเองได้อย่างชัดเจน

3. การนิเทศช่วยครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ครูผู้สอนแต่ละคนสามารถสังเกตการทำงานหรือการสอนของครูคนอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงการสอนของตน นอกจากนี้จะมีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์การสอนและรับเอาวิธีการสอนใหม่ ๆ จากครูคนอื่นไปทดลองใช้ รวมทั้งเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือให้การสนับสนุนแก่ครูคนอื่น ๆ ด้วย

4. การนิเทศช่วยกระตุ้นครูให้มีการวางแผนจัดทำมุ่งหมายและแนวปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน ครูแต่ละคนสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการสอนอย่างกว้าง ๆ ภายในโรงเรียน การวางแผนฝึกหรือให้บริการเสริมวิชาการการพัฒนาหลักสูตร และการกระตุ้นให้ครูผู้สอนทำงานวิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูกับกลุ่มจะชี้ให้เห็นความสามารถในการควบคุมและจัดการความน่าเชื่อถือ และความเป็นนักวิชาการของครูคนนั้นได้เป็นอย่างดี

5. การนิเทศจะเป็นกระบวนการที่ทำทลายความสามารถของครูให้มีความคิดเชิงนามธรรมสูงขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานครูผู้สอนจะได้รับข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินผล ข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นข้อดีและข้อเสียของการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวคิดหลายแนวทางที่จะใช้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำลายและช่วยพัฒนาแนวคิดเชิงนามธรรม (Abstract Thinking) ของครูให้สูงขึ้นได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความสำคัญและเป็นประโยชน์ เนื่องจากเป็นกิจกรรมการให้คำแนะนำและช่วยเหลือครู หรือมุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและเกิดทักษะเพียงพอในการพัฒนาการเรียนการสอน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของนักเรียนในที่สุด

5. คุณลักษณะของผู้นิเทศ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะถึงคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางวิชาการ หมายถึง มีความรอบรู้ดีในงานและเรื่องที่ไปนิเทศสามารถตอบคำถามหรืออธิบายขยายความให้ผู้รับการนิเทศเกิดความเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ (ชาลี มณีศรี, 2538 ; ขวัญเรือน เสรารมย์, 2551) มีความรู้ในหลักการนิเทศเป็นอย่างดี หรือความรู้ในเชิงวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2. ทักษะทางสังคม เป็นผู้ที่มีคุณธรรมประจำตัว ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพ ศรัทธาและเชื่อถือ เป็นผู้รักษาความลับ เมื่อพบข้อบกพร่องของครูให้คำแนะนำแก่ครูโดยตรง (ชาลี มณีศรี, 2538) เป็นผู้มีความระมัดระวังในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ เป็นผู้ที่คณะครู

ให้ความไว้วางใจ และเป็นคนเปิดเผย เข้าใจมนุษย์ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความตั้งใจจริงในการทำงาน (สัจด์ อุทรานันท์, 2540 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550 ; ขวัญเรือน เสรรสมย์, 2551)

3. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีความบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายดี สุขภาพแข็งแรง มีท่าทีที่สง่า วาจาฉะฉาน พูดชัดถ้อยชัดคำแต่มีน้ำเสียงนุ่มนวลและเป็นมิตร กริยาท่าทาง การวางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ขารี มณีสรี, 2538) เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน กระฉับกระเฉง ว่องไว เป็นคนที่เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง และมีมนุษยสัมพันธ์ (สัจด์ อุทรานันท์, 2540 ; ขวัญเรือน เสรรสมย์, 2551)

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการนิเทศการสอนมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องนำทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศการสอนมาเป็นฐานคิดในการพัฒนาระบบของการนิเทศการสอน ทั้งนี้เนื่องจากการนิเทศการสอนเป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยตรง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน เพื่อที่จะนำพิจารณาถึงความสอดคล้องเหมาะสมในการพัฒนาครูให้ตรงกับสภาพและความต้องการในการพัฒนาเทคนิคการนิเทศการสอน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนของนักคิด นักการศึกษา และนักจิตวิทยา สามารถสรุปสาระสำคัญของทฤษฎีต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีความจำเป็นและสำคัญต่อการนิเทศการสอน เพราะการนิเทศเป็นการปฏิบัติงานเพื่อช่วยครูในการสอนที่ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารเกิดขึ้นในทุกองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เกี่ยวกับเรื่องนี้ Aristotelian ได้วิเคราะห์กระบวนการพูดเพื่อชักจูงใจว่าองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ผู้พูด (Speaker) 2) คำพูด (Speech) 3) ผู้ฟัง (Audience) โดยได้แสดงแบบจำลองคลาสสิก (Classical Model) ไว้ดังนี้ผู้พูด ----->คำพูด ----->ผู้ฟัง ส่วนวิลเบอร์ชแรมม์ออสกูต (Wilber Schramm) มีจุดเน้นที่การกระทำของผู้ส่งและผู้รับ ซึ่งทำหน้าที่อย่างเดียวกันและเปลี่ยนบทบาทกันไปมาในการเข้ารหัสสาร การแปลความหมายและการถอดรหัสสาร นอกจากนั้น Lasswell ได้คิดสูตรการสื่อสารที่มีกระบวนการที่สอดคล้องกัน โดยในการสื่อสารนั้นจะต้องตอบคำถามต่อไปนี้ให้ได้ คือ ใครพูดอะไร โดยวิธีการและช่องทางใด ไปยังใคร ด้วยผลอะไร จากคำถามดังกล่าวพบว่ามีความคล้ายคลึงกับ Berlo ที่ได้พัฒนาทฤษฎีการสื่อสาร โดยมีประเด็นที่พิจารณาว่า ผู้ส่งจะส่งสารอย่างไรและผู้รับจะรับแปลความหมายและมีการโต้ตอบกับสารนั้นอย่างไร เรียกว่าทฤษฎี S M C R ประกอบด้วย ผู้ส่ง (Source) ข้อมูลข่าวสาร

(Message) ช่องทางในการส่ง (Channel) ผู้รับ (Receiver) อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสาร

จากการศึกษาทฤษฎีการสื่อสารสรุปได้ว่า ในการนิเทศการสอนในโรงเรียนนั้น บรรยากาศโรงเรียนแบบเปิดวัฒนธรรมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การปฏิบัติงานร่วมกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสำคัญต่อการนิเทศให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารต่อกันที่มีประสิทธิภาพย่อมสร้างความเข้าใจตรงกัน ที่สำคัญที่สุดก็คือการสื่อสารที่ดีต่อกัน

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและกล่าวขวัญกันคือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow และทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg โดยที่ Maslow ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการพื้นฐานจนถึงความต้องการสุดยอด 5 ประการ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ (Safety Needs)
4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs)
5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเองและต้องการที่จะ

พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ประเภท นี้อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ในบางประเภท เช่น ความต้องการทางสังคมและความสำเร็จในตนเอง หรือ ความต้องการทางกายและความต้องการทางสังคม ในทำนองเดียวกัน Herzberg (อ้างถึงใน วัชร เล่าเรียนดี, 2550) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจสององค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ โอกาสและความเป็นไปในการเจริญก้าวหน้า การได้เลื่อนระดับหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องยอมรับ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและผลสำเร็จ หรือการประสบผลสำเร็จ ส่วนองค์ประกอบด้านสุขภาพศาสตร์ (Hygiene Factors) ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน ความปลอดภัยหรือสวัสดิภาพในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว นโยบายของโรงเรียนและการบริหาร การนิเทศและเทคนิควิธีการนิเทศความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและฐานะ หรือสถานภาพของบุคคลส่วน McGregor (อ้างถึงใน วัชร เล่าเรียนดี, 2550) ได้เสนอข้อสมมติเกี่ยวกับมนุษย์ ใน 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎี X กล่าวคือ มนุษย์โดยทั่วไปมีนิสัยประจำตัวก็คือ ไม่อยากทำงานและพยายามจะหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ ต้องมีการบังคับ ควบคุม ชี้แนะและขู่เข็ญด้วยการลงโทษ รวมทั้งไม่ชอบที่จะถูกชี้แนะ บรรณาธิที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย มีความต้องการความปลอดภัยมากที่สุดและ

ทฤษฎี Y กล่าวคือ การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ในการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติ การควบคุมภายนอกและการทำให้หวาดกลัวโดยการลงโทษไม่ใช่เป็นวิธีการในการทำให้บรรลุ จุดประสงค์ขององค์กร การมีข้อผูกมัดกับจุดประสงค์ในการทำงานเป็นวิธีการให้รางวัลชนิดหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมนุษย์ สามารถเรียนรู้ได้ภายใต้ภาวะการณ์ที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความจริงใจ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาภายในองค์กร จะเป็นไปอย่างกว้างขวางไม่ใช่ภายในขอบเขตจำกัด

จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจสรุปได้ว่า ในการนิเทศจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎี แรงจูงใจต่าง ๆ มาประกอบกับการปฏิบัติงานนิเทศด้วย โดยมุ่งเน้นทั้งด้านงานและจิตใจ รวมทั้ง การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานด้วย

3. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

การนิเทศการสอนมีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎี การเปลี่ยนแปลงของนักคิด นักการศึกษา และนักจิตวิทยา เพื่อเป็นพื้นฐานที่จะนำไปประกอบกับ เทคนิคและทักษะในการนิเทศ อาทิเช่น เบนนิสและชิน (อ้างถึงใน วัชรวิภา เล่าเรียนดี, 2550) ได้เสนอยุทธวิธีทั่วไปของการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 ยุทธวิธี คือ 1) ยุทธวิธีการใช้หลักเหตุผลและข้อมูลเชิง ประจักษ์ โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์สามารถจะทำความเข้าใจของตนเองให้ปรากฏชัดเจนได้ การเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นจากการที่ตัวบุคคลกลุ่มบุคคลรู้ตัวว่าตนเองมีความประสงค์และเห็นว่า มีผลดีตามความสนใจของตนเอง 2) ยุทธวิธีการศึกษาใหม่หรือความรู้ใหม่ โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ยึดความเป็นเหตุผลและความฉลาดของมนุษย์ โดยที่แบบแผน การปฏิบัติใด ๆ จะได้รับการสนับสนุนหรือเป็นผลจากบรรทัดฐานของสังคมที่บุคคลนั้นยอมรับและ ยึดเป็นแนวปฏิบัติ และ 3) ยุทธวิธีการใช้อำนาจและการควบคุม กล่าวคือ เป็นการใช้อิทธิพลของ ตำแหน่งหน้าที่และใช้ข้อมูลที่ไม่สามารถคัดค้านหรือปฏิเสธได้ นอกจากนั้นเคิร์ตเลวิน (Kurt Lewin) ได้กล่าวว่ากระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นละลายความเคยชิน (Unfreezing) 2) ขั้นการเปลี่ยนแปลง (Changing) และ 3) ขั้นทำให้อยู่อย่างมั่นคง (Refreezing) และได้พัฒนา โมเดลเพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงที่มาจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมาจากสาเหตุ 2 ประการ คือ สาเหตุจากภายนอกและสาเหตุจากภายใน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอก อาจเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ สะสมจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

จากลักษณะที่สำคัญของทฤษฎีสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะ ของการผสมผสานกัน ดังนั้น การจะเลือกใช้ทฤษฎีหลักการในการเปลี่ยนแปลงสำหรับการนิเทศ

จำเป็นจะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการนิเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์

นักคิดนักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของ May ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจหรือการจูงใจทางการเงินเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความต้องการทางด้านจิตใจหรือเรื่องราวทางด้านสังคมที่ไม่ได้เกี่ยวกับการเงินโดยตรงด้วย และยังศึกษาถึง “Hawthorne Studies” ในประเด็นปัจจัยด้านปทัสถานทางสังคม พฤติกรรมของคนถูกกำหนดตามสัมพันธ์ภายในกลุ่มและผู้นำอย่างไม่เป็นทางการ ส่วน Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2001) มีแนวคิดที่มุ่งเน้นกระบวนการในการจูงใจ (Process Theory of Motivation) เพื่อหาคำตอบว่าจะมีวิธีการจูงใจอย่างไรที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมตามที่เราต้องการได้ ซึ่งนำมาเป็นหลักทางด้านมนุษยสัมพันธ์ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs Theory) บนสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

- 1) บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ
- 2) ความต้องการถูกเรียงลำดับตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน และ
- 3) บุคคลจะก้าวสู่ความต้องการในระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้รับการตอบสนองแล้ว

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในการนิเทศการสอนผู้นิเทศจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการนิเทศอย่างเหมาะสม เพื่อให้การนิเทศประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้นิเทศจะต้องรู้และเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประเภทผู้นำและการใช้ภาวะผู้นำในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ให้ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนให้มากที่สุด เกี่ยวกับเรื่องนี้ McGregor ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำตามแนวทฤษฎี X และทฤษฎี Y และได้เสนอข้อสมมติเกี่ยวกับมนุษย์ใน 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎี X กล่าวคือ มนุษย์โดยทั่วไปมีนิสัยประจำตัวก็คือ ไม่อยากทำงานและพยายามจะหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ต้องมีการบังคับควบคุม ชี้นะ และขู่เช็ดด้วยการลงโทษ รวมทั้งไม่ชอบที่จะถูกชี้นะ ประราณนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย มีความต้องการความปลอดภัยมากที่สุดและทฤษฎี Y กล่าวคือ การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติ การควบคุมภายนอกและการทำให้หวาดกลัวโดยการลงโทษไม่ใช่เป็นวิธีการในการทำให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร การมีข้อผูกมัดกับจุดประสงค์ในการทำงานเป็นวิธีการให้รางวัลชนิดหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จมนุษย์ สามารถเรียนรู้ได้ภายใต้ภาวะการณ์ที่เหมาะสมความสามารถในการใช้จินตนาการความจริงจังความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาภายในองค์กรจะเป็นไปอย่างกว้างขวางไม่ใช่ภายในขอบเขตจำกัด นอกจากนั้น Mouton and Blake ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำไว้นานที่คณะที่แตกต่างกันโดยที่ Mouton and Blake เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ 5 แบบ (Leadership

Style) ซึ่งนำเสนอเป็นแผนภูมิตะแกรงการจัดการ (Managerial Grid) แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของการจัดการที่เน้นงานและการจัดการที่เน้นบุคคล ซึ่งทำให้เกิดภาวะผู้นำในการบริหาร 5 แบบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการแบบ 1,1 มีลักษณะเน้นงานต่ำและเน้นที่ตัวบุคคลต่ำ 2) การบริหารจัดการแบบ 1,9 มีลักษณะเน้นบุคคลสูงแต่งานต่ำ 3) การบริหารจัดการแบบ 9,1 มีลักษณะเน้นงานสูงและเน้นที่ตัวบุคคลต่ำ 4) การบริหารจัดการแบบ 9,9 มีลักษณะเน้นงานและบุคคลสูง 5) การบริหารจัดการแบบ 5,5 มีลักษณะเน้นงานและบุคคลระดับปานกลางเท่าเทียมส่วน Hersey and Blanchard ได้นำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำ 4 แบบ เน้นพฤติกรรมการทำงานและพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลคือ 1) ให้ความสำคัญกับงานสูงและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำจัดเป็นการใช้ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ 2) ให้ความสำคัญกับงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงจัดเป็นการใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย 3) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงและให้ความสำคัญกับงานต่ำ และ 4) ให้ความสำคัญกับงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่ำจัดเป็นการใช้ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (วัชร เล่าเรียนดี, 2550)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการนิเทศย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและรูปแบบของความเป็นผู้นำ โดยการเรียนรู้จักในสิ่งสูงใจ เป็นเครื่องกระตุ้นในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นเทคนิคหนึ่งที่เป็นของผู้นำและผู้นำนิเทศจะต้องเลือกใช้ทั้งรูปแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับคนและกลุ่มคน

6. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

พัฒนาการของผู้ใหญ่ในด้านการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้าเป็นไปตามลำดับขั้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จำเป็นต้องคำนึงถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง ลักษณะความรู้ความสามารถและความสัมพันธ์ของผู้ใหญ่กับสภาพแวดล้อมด้วยและผู้ใหญ่แต่ละคนจะมีระดับความคิดรวบยอดที่แตกต่างกันตามลำดับ เกี่ยวกับเรื่องนี้ วัชร เล่าเรียนดี (2550) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาความคิดรวบยอดของผู้ใหญ่ไว้ดังนี้ คือ 1) ความคิดรวบยอดระดับต่ำ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดที่เป็นรูปธรรม เช่น สามารถประเมินสิ่งต่าง ๆ ด้วยเกณฑ์ธรรมดา ๆ ไม่สามารถนิยามปัญหาได้ จำเป็นต้องแสดงวิธีทำให้ดูหรือแสดงวิธีแก้ปัญหาให้ดูเป็นตัวอย่าง 2) ความคิดรวบยอดระดับปานกลาง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดเชิงนามธรรมได้มากขึ้น ได้แก่ อธิบายหรือนิยามปัญหาได้และคิดวิธีแก้ปัญหาที่เหมาะสมได้ในจำนวนที่จำกัด แต่ยังไม่มีกรวางแผนแก้ปัญหาที่ชัดเจน 3) ความคิดรวบยอดระดับสูง เป็นบุคคลที่มีลักษณะเป็นนักคิดที่ละเอียดลออ สามารถคิดเชิงนามธรรมระดับสูง เป็นตัวของตัวเอง เชื่อมมั่นในตัวเอง มีความรู้ มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการบูรณาการเรื่องต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้

กล่าวโดยสรุป ผู้ใหญ่ที่มีความคิดรวบยอดระดับสูงจะมีลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างจากผู้ใหญ่ที่มีความคิดรวบยอดระดับต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นกระบวนการจัดการเรียนรู้และ

เทคนิควิธีการที่ใช้ในการจัดเรียนรู้ นอกจากนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการนิเทศและผู้นิเทศโดยตรง ดังนั้นหากผู้นิเทศที่มีความรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่พัฒนาการของผู้ใหญ่และแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ก็จะช่วยทำให้การนิเทศการสอนของครูเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบพัฒนาการของ Glickman Gordon and Ross-Gordon ที่ให้ความสำคัญกับครูและการเลือกใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับครู แต่ละแบบ

การส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ในการนิเทศการสอนความรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่พัฒนาการของผู้ใหญ่และแนวทางการพัฒนาผู้ใหญ่ หากผู้นิเทศมีความรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่ว่าจะทำการช่วยเหลือแนะนำหรือร่วมปฏิบัติงานก็จะช่วยทำให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปได้ง่ายและมีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จมากกว่าการไม่มีความรู้เกี่ยวกับผู้ใหญ่หรือครูเลย นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้า มีพัฒนาการและส่งผลถึงผลการเรียนรู้ของนักเรียน วิชา เล่าเรียนดี (2550) ได้สรุปหลักการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้สอดคล้องกัน สรุปได้ดังนี้

1. ต้องคำนึงถึงความต้องการที่จะรู้หรือความต้องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แต่ละบุคคลเป็นหลัก
2. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่อาศัยความรู้เดิมและประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้
3. สภาพแวดล้อมและความพร้อมในการเรียนรู้ ผู้ใหญ่ต้องการความสะดวกสบาย เหมาะสม ตลอดจนได้รับความไว้วางใจและการให้เกียรติผู้เรียน
4. ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเอง ผู้ใหญ่มองตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อชีวิตของตนเอง
5. เป้าหมายการเรียนรู้ผู้ใหญ่จะมีแนวโน้มจะมุ่งเป้าหมายการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต เพื่อการแก้ปัญหา
6. การเรียนรู้ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก นอกจากนั้นยังมีประเด็นที่แตกต่างกันคือ การจัดการเรียนรู้ให้ผู้ใหญ่ควรเป็นแบบเพื่อนร่วมเรียน บรรยากาศในการเรียนรู้ไม่เคร่งเครียด ผ่อนคลาย ให้เกิดความรู้สึกที่ปลอดภัย เป็นกันเองและการดำเนินการสอนต้องเป็นไปอย่างช้า ๆ ให้โอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติจนเกิดผลดีหรือการนำความรู้ไปประยุกต์ได้

จากหลักการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สรุปได้ว่า ผู้ใหญ่มีลำดับของการเรียนรู้จากรูปธรรมไปสู่นามธรรม ดังนั้นในการนิเทศการสอนจึงต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ

ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการพัฒนาของผู้ใหญ่ควบคู่ไปกับการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

7. หลักการนิเทศการศึกษา

จากการศึกษาหลักการนิเทศการศึกษาผู้รายงานพบว่า มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษาดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2530) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการใหญ่ ดังนี้

หลักการที่ 1 การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยการดำเนินการนิเทศต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักการที่ 2 การนิเทศการศึกษามีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน แต่การดำเนินงานนั้นต้องผ่านตัวกลางคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ใช่การดำเนินการกับนักเรียนโดยตรง แต่การนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานโดยผ่านตัวครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการที่ 3 การนิเทศการศึกษานับบรรยากาศแห่งความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะบรรยากาศแห่งการทำงานร่วมกันเท่านั้น และจะหมายรวมถึงการยอมรับซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงบทบาทในฐานะผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนการยอมรับผิดชอบต่อผลงานร่วมกันด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาควรมีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน เป็นการดำเนินงานเป็นโครงการ

2. การนิเทศการศึกษาถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงานคือ ความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นความร่วมมือร่วมใจกัน

3. การดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้นั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. การนิเทศการศึกษาจะให้ผลดีควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา และช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหา ตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้เสนอหลักการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาโดยรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา การนิเทศการศึกษาจึงใช้หลักการดังต่อไปนี้

1. หลักการปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ดำเนินอย่างมีระบบระเบียบ ซึ่งครอบคลุมถึงวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และสรุปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้
2. หลักการปฏิบัติงานตามวิธีประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุผลและปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย
3. หลักการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้แสดงออกและสนับสนุนส่งเสริมความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
4. หลักการปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วมเน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยรวม
5. หลักการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการควบคุมติดตามผลการดำเนินงานและผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา
6. หลักการปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์การดำเนินงานทุกครั้ง มีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้เสนอหลักการนิเทศเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการนิเทศภายในโรงเรียน มีหลักการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการนิเทศ ดังนี้

1. เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ถ้าได้รับการจูงใจที่เหมาะสม
3. จะต้องเป็นการนิเทศเพื่อพัฒนา
4. มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

5. บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับต้องทำงานเป็นทีมและร้อยรัดกันทั้งการสอนและการนิเทศการศึกษา

6. สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของโรงเรียนและระดับการพัฒนาของโรงเรียน

7. เป็นการช่วยกระตุ้นส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างระบบการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ส่งผลให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นเสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของผู้เรียน ด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ถวิล มาตรเลี่ยม (2545) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการดำเนินการนิเทศการศึกษาในโรงเรียนไว้หลายประการ ดังนี้

1. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการนิเทศ หมายถึง โรงเรียนเป็นหน่วยของการนิเทศ ไม่ใช่เป็นผู้คอยรับการนิเทศ เพราะกิจกรรมการนิเทศเกิดจากความต้องการของโรงเรียน
2. การจัดการหรือการปกครองตนเอง เพราะกิจกรรมการนิเทศด้วยบุคลากรในโรงเรียนหรือร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กร บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. การร่วมมือและการมีส่วนร่วม เป็นการร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากบุคคลทุกส่วนของโรงเรียนและจากภายนอกสถานศึกษา
4. หลากหลายเนื้อหาและกิจกรรม การนิเทศการศึกษาในโรงเรียนต้องจัดให้มีเนื้อหาและกิจกรรมที่หลากหลาย เปิดกว้างและครอบคลุมกระบวนการของโรงเรียน
5. ความต่อเนื่อง การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการระยะยาว มีขนาดมากกว่าที่จะเป็นกิจกรรมเฉพาะระยะสั้น หรือเพียงเพื่อการซ่อมแล้วก็มีปัญหาเฉพาะหน้า
6. การพัฒนาตนเอง ทิศทางของการนิเทศมุ่งสู่การพัฒนาตนเองให้ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนใน 3 กระบวนการ คือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้
7. เน้นการวิจัยและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยปฏิบัติการหรือการวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัยนำมาใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาการสอน ซึ่งครูแต่ละคนสามารถทำการวิจัยได้เอง แต่ถ้าจะให้ดีควรมีการร่วมมือกันดำเนินการ

ชวลิต จันทรศรี (2555) ได้กล่าวถึงการนิเทศศึกษามือถึงประกอบที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ ผู้นิเทศ กระบวนการนิเทศและผู้รับการนิเทศ การนิเทศที่จะทำให้เกิดความร่วมมือและประสบความสำเร็จนั้นอย่างน้อยควรมี 10 ประการ ดังนี้

1. สร้างตนเองให้ผู้รับการนิเทศศรัทธาก่อนจึงดำเนินการนิเทศ

2. พัฒนาตนเองให้เชี่ยวชาญก่อนที่จะไปพัฒนาผู้อื่น
 3. จงหาทวิวิธีให้ผู้รับการนิเทศรู้จักตนเอง การยอมรับตนเองนับถือตนเองและนับถือผู้อื่น
 4. ผู้นิเทศต้องให้เกียรติในศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้รับการนิเทศ เพราะหน้าที่หลักของผู้นิเทศคือ การพัฒนางานของหน่วยงาน จึงยอมรับผู้รับการนิเทศในฐานะมนุษย์เท่าเทียมกับเราเช่นกัน
 5. จงกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศปล่อยศักยภาพของเขาออกมา เพื่อพัฒนางานโปรดอย่าใช้วิธีกำกับและสั่งการเด็ดขาด
 6. การนิเทศทุกครั้งควรปฏิบัติกันเป็นทีม แสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน ไม่มีบุคคลใดที่ประสบผลสำเร็จด้วยการทำงานแต่เพียงผู้เดียว
 7. จงทำให้ผู้รับการนิเทศเป็นเพื่อนกับผู้นิเทศ มีแต่เพื่อนเท่านั้นจะให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และยอมรับคำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกันและจงเป็นเพื่อนที่แสนดีกับผู้รับการนิเทศตลอดไป
 8. จงหลีกเลี่ยงการนิเทศทางตรง เพราะมีมนุษย์น้อยคนที่ชอบการเผชิญหน้า
 9. การนิเทศทุกครั้งต้องมีเป้าหมายและต้องดำเนินการเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง อย่าได้เลิกราแต่กลางครั้นจะต้องมีความอดทน
 10. หากผู้รับการนิเทศยังไม่ศรัทธาในทางดการนิเทศ
- Briggs และ Justman (1992) ได้เสนอหลักการนิเทศสำหรับผู้บริหารไว้ ดังนี้
1. การนิเทศต้องเป็นประชาธิปไตย
 2. การนิเทศต้องเป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์
 3. การนิเทศต้องอาศัยความร่วมมือของวิทยากรหลายคน มากกว่าที่จะแบ่งผู้นิเทศออกเป็นรายบุคคล
 4. การนิเทศควรตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
 5. การนิเทศต้องคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล
 6. จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนิเทศคือ หาทางช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา
 7. การนิเทศจะต้องเกี่ยวข้องอยู่กับการส่งเสริมความรู้สึกรอบอันให้แก่ครูและการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างหมู่คณะ
 8. การนิเทศควรเริ่มต้นจากสภาพการณ์ปัจจุบันที่กำลังประสบอยู่

9. การนิเทศควรเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและความพยายามของครูให้สูงขึ้น

10. การนิเทศการศึกษาควรเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงสมรรถนะ วิสัยทัศน์ คติและข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง

11. การนิเทศพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำอย่างเป็นพิธีการมาก ๆ

12. การนิเทศควรใช้เครื่องมือและกลวิธีง่าย ๆ

13. การนิเทศควรตั้งอยู่บนหลักการและเหตุผล

14. การนิเทศควรมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและสามารถประเมินผลได้ด้วย

ตนเอง

Burton และ Brueckner (1995) ได้สรุปหลักการนิเทศไว้ 4 ประการ คือ

1. การนิเทศควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา การนิเทศที่ดีควรจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่วางไว้ ควรเป็นไปตามความจริงและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน

2. การนิเทศควรเป็นวิทยาศาสตร์ การนิเทศควรเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีการปรับปรุงประเมินผล การนิเทศควรมาจากการรวบรวมข้อมูลและการสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือได้

3. การนิเทศควรเป็นประชาธิปไตย การนิเทศจะต้องเคารพในความแตกต่างของบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4. การนิเทศควรเป็นการสร้างสรรค์ กล่าวคือ การนิเทศควรเป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่ และการนิเทศควรมีส่วนในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานให้มากที่สุด

Wiles และ Lovell (1983) ได้เสนอแนะหลักการนิเทศไว้ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับครูทุกคนและทำให้เห็นว่าผู้นิเทศต้องการความช่วยเหลือจากเขา

2. แผนงานหรือความเจริญก้าวหน้าเป็นผลจากการทำงานเป็นทีม

3. หาโอกาสพบปะสังสรรค์เป็นกันเองกับครูโดยสม่ำเสมอ

4. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม

5. เป็นมิตรไมตรีกับบุคคลทั่วไป

6. ปรึกษากับหมู่คณะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ อันจะพึงมี

7. พิจารณาสภาพที่เป็นปัญหาของสมาชิก อาจจะซักถามสัมภาษณ์หรือให้คณะครูเสนอปัญหาที่อยู่ในความสนใจร่วมกัน

8. หากผู้นิเทศระดับกระแง มีชีวิตชีวา หมู่คณะย่อมจะเป็นเช่นกัน

9. บทบาทการนำของผู้นิเทศ คือ การประสานงานและการช่วยเหลือทาง

วิชาการ

10. ฟังมากกว่าพูด

11. การปฏิบัติงานเริ่มด้วยปัญหาของสมาชิก

12. วางแผนปฏิบัติงานของหมู่คณะไว้

13. ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้ทำให้ผู้นิเทศต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความเป็นมิตรไมตรีกับหมู่คณะต้องชะงักงัน

14. พยายามใช้ประสบการณ์ด้านความสามารถต่าง ๆ ของครูอาวุโสให้เกิดประโยชน์ในการนิเทศมากที่สุด

15. ตัดสินใจแน่วแน่ทันต่อเหตุการณ์

16. เอาใจใส่รู้งานในหน้าที่ดี

17. สำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

18. สนใจในสวัสดิภาพของสมาชิก

19. มีความรับผิดชอบปลูกฝังความรับผิดชอบต่อหมู่คณะ

Marks และ Stoop (1985) ได้ให้หลักเบื้องต้นของการนิเทศไว้ ดังนี้

1. การนิเทศต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย

2. การนิเทศต้องถือหลักกว่าเป็นการให้บริการซึ่งครูเป็นผู้ให้บริการ

3. การนิเทศควรสอดคล้องกับความต้องการของครู

4. การนิเทศควรเป็นการสร้างสรรค์ทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ

5. การนิเทศควรเน้นให้เห็นความสำคัญของงานวิจัยและพยายามหาทางให้ครูศึกษางานวิจัยแล้วนำมาปฏิบัติตามนั้น

6. การนิเทศควรยึดหลักการประเมินผลการนิเทศทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

วินัย เกษมเศรษฐ์ (2523) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศที่มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยหลักการต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักสภาพผู้นำ (Leadership) คือ การใช้อิทธิพลของบุคคลที่จะทำให้งานต่าง ๆ ของกลุ่มเป็นไปตามเป้าประสงค์

2. หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำความร่วมมือและรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนจากหลายฝ่ายและทำหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจนในการจัดการประเมินผลตลอดจนการประสานงาน

3. หลักการเห็นใจ (Considerateness) คือ การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงตัวบุคคลที่ร่วมงาน ด้วยการเห็นใจทำให้ตระหนักในคุณค่าของมนุษยสัมพันธ์

4. หลักการสร้างสรรค์ (Creativity) คือ การนิเทศจะต้องทำให้ครูเกิดพลังที่จะคิดเริ่มสิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ หรือทำงานด้วยตนเองได้

5. หลักการบูรณาการ (Integration) เป็นกระบวนการซึ่งรวมสิ่งที่กระจัดกระจายให้สมบูรณ์มองเห็นได้

6. หลักการมุ่งชุมชน (Community) เป็นการแสวงหาปัจจัยที่สำคัญในชุมชนและการปรับปรุงปัจจัยเหล่านั้น เพื่อส่งเสริมความเป็นอยู่ในชุมชนให้ดีขึ้น

7. หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ซึ่งเกี่ยวกับการแสวงผลในอนาคต การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติให้บรรลุจุดประสงค์และการเลือกทางปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด

8. หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่จะถูกเปลี่ยนแปลงได้ และพร้อมอยู่เสมอที่จะสนองความต้องการสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

9. หลักวัตถุวิสัย (Objectivity) หมายถึง คุณภาพที่เป็นผลจากหลักฐานตามสภาพความจริงมากกว่าความเห็นบุคคล

10. หลักการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การหาความจริงโดยการวัดที่แน่นอนและหลายอย่าง

วิจิตร วรตบากร และคณะ (2538) ได้เสนอแนะหลักสำคัญในการนิเทศไว้ ดังนี้

1. หาทางให้ครูรู้จักช่วยและพึ่งตัวเอง ไม่ใช่คอยจะอาศัยและหวังพึ่งศึกษานิเทศก์หรือคนอื่นตลอดเวลา
2. ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถที่จะวิเคราะห์และแยกแยะปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้
3. ต้องทราบความต้องการของครู แล้ววางแผนการนิเทศเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ
4. ศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของครูและทำความเข้าใจกับปัญหานั้น ๆ แล้วพิจารณาหาทางช่วยแก้ไข
5. ชักจูงให้ครูช่วยกันแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน

6. การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดและลงมือกระทำเองให้มากที่สุด

7. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของครู แล้วนำมาพิจารณา
ร่วมกัน

8. ช่วยจัดหาแหล่งวิทยากร อุปกรณ์การสอน ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้
ต่าง ๆ ให้แก่ครู

9. ช่วยจัดหาเอกสารหนังสือและตำราต่าง ๆ ให้แก่ครู

10. ช่วยให้ครูรู้จักจัดหาหรือจัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ขาดแคลน
ด้วยตนเอง โดยใช้วัสดุในท้องถิ่นที่มีอยู่

11. หาทางให้สถานศึกษา ชุมชนและหน่วยงานที่ใกล้เคียงมีความสัมพันธ์กัน
และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

12. ต้องยอมรับนับถือบุคลากรที่ร่วมงานในโรงเรียนนั้น ๆ และแสดงให้เขา
เห็นว่าเขามีความสำคัญในสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย

13. ช่วยให้ครูได้แสดงกิจกรรมและผลงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ชุมชน
ทราบโดยสม่ำเสมอ

14. ต้องทำความเข้าใจกับผู้บริหารสถานศึกษาในส่วนที่เป็นหน้าที่และ
ความรับผิดชอบของกันและกัน

15. ช่วยประสานงานระหว่างสถานศึกษากับองค์การหรือหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง

16. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์มาทำการวิเคราะห์และวิจัย

17. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ของการศึกษาอย่างแจ่มแจ้ง
เพื่อจะได้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

ซารี มณีศรี (2538) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร
การศึกษาได้ประสบผลสำเร็จ ในการช่วยครูนักเรียนและโรงเรียนให้เป็นครูนักเรียนและโรงเรียนที่ดี
มีคุณภาพดังต่อไปนี้

1. การนิเทศ เป็นการช่วยกระตุ้นเตือนการประสานงานและแนะนำให้เกิด
ความเจริญงอกงามแก่ครู โดยทั่วไปอาจจะทำได้โดย

1.1 จัดให้มีการฝึกอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้ทราบหลักวิธีการสอน
ทั่วไป

1.2 พัฒนาหลักวิชาความรู้ใช้เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ

- การสอน
- 1.3 มีความเชื่อมั่นในการสอนมีประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์
- 1.4 พัฒนาทัศนคติในการทำงานให้อยู่ในเกณฑ์ดี
- 1.5 ปรับปรุงแบบประมวลการเรียนรู้การสอน โครงการสอน จัดให้มีกิจกรรมเสริมหลักสูตร (Co-Curricular Activities) อันเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน
- ในท้องถิ่น
- 1.6 จัดทำวัสดุอุปกรณ์การสอนชนิดต่าง ๆ ทั้งที่หาได้ในโรงเรียนและ
- 1.7 เข้าใจเทคนิคการประเมินผล ช่วยให้มีประสบการณ์ในการเตรียมเครื่องมือประเมินผลชนิดต่าง ๆ สรุปผลการวัดและวางแผนช่วยเด็กผู้เรียนล้าหลัง
2. การนิเทศตั้งอยู่บนรากฐานของประชาธิปไตย กล่าวคือ
- 2.1 ครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษา (ด้านวิชาการ) มากกว่าที่จะเป็นโดยตำแหน่ง (status based)
- 2.2 ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ครูได้ใช้ความสามารถเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของเด็กให้ดีขึ้น
- 2.3 เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระ กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่ม มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย
- 2.4 อำนาจหน้าที่ เป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มเพื่อผลประโยชน์ของหมู่คณะ
- 2.5 ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision making)
- 2.6 อำนาจ (authority) ย่อมเปลี่ยนแปลงตามครรลองคลองธรรมทุกคนมีโอกาสที่จะเป็นผู้นำหากมีความสามารถ
- 2.7 ความร่วมมือกันระหว่างครู ครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ คือการช่วยแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน
3. การนิเทศเป็นกระบวนการส่งเสริมสร้างสรรค์ กล่าวคือ
- 3.1 ควรหลีกเลี่ยงการบังคับ การปฏิบัติที่ไม่เชื่อตรง การคาดการณ์ประเมินค่าเข้มงวด ตรวจสอบ ตรวจสอบ จัดมาตรฐานและกำหนดพิธีรีตอง
- 3.2 สร้างบรรยากาศให้ครูได้พยายามคิดหาวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ และครูอยากคิดสร้างสรรค์หากเขารู้สึกมีความมั่นคงพอ
- 3.3 ปล่อยให้ครูได้คิดสร้างสรรค์ตามสติปัญญาของแต่ละคน

4. การนิเทศกับการปรับปรุงหลักสูตรเป็นงานที่เกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ
- 4.1 งานนิเทศและงานพัฒนาหลักสูตรไม่แยกกัน
 - 4.2 การนิเทศเกี่ยวข้องกับปัญหาของการใช้หลักสูตร การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวางแผนพัฒนาหลักสูตร
5. การนิเทศคือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ กล่าวคือ
- 5.1 ยอมรับนับถือบุคคลอื่นเป็นพื้นฐานในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
 - 5.2 เห็นอกเห็นใจคนอื่นและตรงไปตรงมา
 - 5.3 หาโอกาสให้ความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อสร้างมิตรไมตรี (goodwill) กับคนอื่น
6. การนิเทศมุ่งส่งเสริมบำรุงขวัญ (High staff morale) คือ
- 6.1 ขวัญกำลังใจของครูสูงย่อมทำให้การสอนดีตามไปด้วย
 - 6.2 สมรรถนะผลการเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับขวัญของครู มีการให้ขวัญและกำลังใจที่ดี การเรียนของเด็กก็จะดีตามไปด้วย
 - 6.3 ครูเหมือนวิชาชีพอื่น คือ ต้องการได้รับการยกย่องชมเชย
- การบำรุงขวัญ
- 6.4 กิจกรรมบางอย่างต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน จึงไม่ควรขอร้องให้ครูทำในสิ่งที่ไม่สามารถทำได้
 - 6.5 ไม่ขอร้องให้ครูทำในสิ่งที่แม้ตัวเองก็ไม่สามารถจะทำได้
7. การนิเทศมีจุดมุ่งหมายจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนและชุมชนโดยเฉพาะในชนบทเพื่อ
- 7.1 ศึกษาและวางแผน เพื่อทราบความต้องการและปัญหาในชุมชนชนบท
 - 7.2 ช่วยเหลือ เร่งเร้าครู ให้สำรวจการใช้แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ในชนบทให้เกิดประโยชน์
 - 7.3 ร่วมมือกับผู้นำในชนบทในการวางแผนปรับปรุงโรงเรียนและชุมชน
 - 7.4 ช่วยครูในการพัฒนาหลักสูตรให้เข้าสภาพของชนบท ปรับปรุงเทคนิควิธีการสอนให้เหมาะสมกับเด็กในชนบท
 - 7.5 ส่งเสริมให้ครูจัดแสดงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสาธิตทางการเกษตร สัปดาห์ศิลปวัฒนธรรม การอยู่แคมป์ (social service camps) เป็นต้น
- สำหรับไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542) ได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศไว้ดังนี้ 1) การนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ลักษณะ

ของกระบวนการมีความหมายครอบคลุมถึงการทำงานเป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดีทั้งสิ้น 2) การนิเทศมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน โดยผ่านตัวกลางสำคัญคือครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การนิเทศเน้นบรรยากาศในการเป็นประชาธิปไตย

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) ได้กล่าวว่า การนิเทศควรจะต้องอยู่บนหลักการถูกต้องตามหลักวิชาการ มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระเบียบ เป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดโอกาสให้คนอื่นได้แสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ทั้งด้านความคิดเห็นและการกระทำ ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติด้วย

Franseth (1961) ได้เสนอหลักการนิเทศที่ดีไว้ ดังนี้

1. การนิเทศจะได้ผลอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงการเรียนการสอนก็ต่อเมื่อการนิเทศนั้นได้ให้ความสำคัญแก่วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล และตั้งอยู่บนจุดหมายที่แน่นอน ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาตกลงร่วมกันระหว่างคณะครูและผู้บริหารที่นิเทศ
2. การนิเทศจะมีความหมายสำหรับครู เมื่อการนิเทศนั้นแสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีเหตุผลต่อผู้รับการนิเทศโดยตรง นั่นคือจะต้องทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาว่า จะให้ผู้ทำการนิเทศช่วยเหลือในเรื่องใดจึงจะเป็นที่ต้องการ
3. การนิเทศที่ดีจะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ยั่วเย้าและสร้างความเข้าใจอันดีต่อการช่วยเหลือครูผู้นิเทศ ต้องทำให้ครูรู้สึกว่าจะช่วยให้เขาพบวิธีที่ดีกว่าในการทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์
4. การนิเทศการศึกษาจะให้ได้ผลควรใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาและช่วยให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาปัญหาตลอดจนรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อต้องการสร้างความเข้าใจพื้นฐานเสียก่อน

Sergiovanni และ Starratt (1971) ได้ให้หลักการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. การบริหารต้องคำนึงถึงการปรับปรุงทางการเรียนโดยทั่วไป
2. การนิเทศการศึกษาคำนึงถึงการจัดให้มีความสะดวกสบายทางวัตถุต่าง ๆ และรวมไปถึงดำเนินการโดยทั่วไป
3. การบริหารและการนิเทศโดยหน้าที่แล้วไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ทั้งสองอย่างจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องการดำเนินงานด้านระบบการศึกษา
4. การนิเทศการศึกษาจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาและวิทยาศาสตร์ และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาประชาธิปไตย

5. การนิเทศการศึกษาต้องยึดทัศนคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์
 6. การนิเทศการศึกษาในสถานที่ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้
 จะต้องใช้กระบวนการแก้ปัญหา การศึกษา การปรับปรุงและการประเมินผล ทั้งส่วนที่เป็น
 กระบวนการและผลที่เกิดขึ้น

7. การนิเทศการศึกษาจำเป็นต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไม่ใช่การเขียนใบสั่ง
 ให้ทำ ต้องมีการวางแผนอย่างมีระเบียบ มีการประสานความร่วมมือกัน

8. การนิเทศที่ดีจะต้องเป็นวิชาชีพต้องส่งเสริมการหาแนวทางการประเมิน
 บุคลากรวิธีการและผลจะต้องมุ่งไปสู่มาตรฐานที่ตั้งไว้

Mark และ Stoop (1985) ให้หลักเบื้องต้นของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมการศึกษาซึ่งจะเป็นบริการ
 ที่ทำเป็นทีมและอาศัยความรับผิดชอบของครูใหญ่

2. ครูทุกคนต้องการและมุ่งหวังจะได้รับการช่วยเหลือด้านการนิเทศบริการ
 อันนี้จะต้องอยู่ในความรับผิดชอบของครูใหญ่

3. การนิเทศการศึกษาถูกปรับให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่เป็น
 บุคลากรของโรงเรียน

4. การนิเทศการศึกษาช่วยจำแนกความต้องการของบุคลากรของโรงเรียน

5. การนิเทศการศึกษาช่วยให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

แจ่มชัดขึ้น

6. การนิเทศการศึกษาจะต้องช่วยปรับปรุงทัศนคติและสัมพันธภาพของ
 มวลสมาชิกของคณะบุคคลในโรงเรียน และช่วยพัฒนาในด้านความรู้สึกร่วมกันที่ดี

7. การนิเทศการศึกษาต้องช่วยในการจัดและบริหารกิจกรรมในหลักสูตร
 สำหรับนักเรียน

8. ความรับผิดชอบในการปรับโครงการการนิเทศในโรงเรียนเป็นหน้าที่
 ของครู ซึ่งทำเพื่อชั้นเรียนและในขณะที่ครูใหญ่ต้องทำเพื่อโรงเรียน

9. การนิเทศการศึกษาต้องมีการจัดงบประมาณไว้ในงบประมาณประจำปี

10. การนิเทศการศึกษาต้องมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว
 โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม

11. การบริหารโครงการนิเทศจำเป็นต้องจัดเป็นคณะบุคคลเพื่อการ
 ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

12. การนิเทศการศึกษาควรช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนและนำผลการวิจัย
 ทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้

13. การวัดประสิทธิผลของการนิเทศการศึกษาควรประเมินโดยผู้ที่เกี่ยวข้องในโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้การช่วยเหลือ

กล่าวได้ว่า หลักการนิเทศมีนักศึกษามีแนวคิดแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มแรกมองว่า การนิเทศเป็นความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์, 2538 ; วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2538 ; ชารี มณีสรี, 2542 ; นิเวศน์ คิทยา, 2542 ; สุนัย วงศ์ทอง, 2546 ; ฉันทนา จตุปารีสุทธิ, 2550 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550 ; กรองทอง จิรเดชากุล, 2550)

กลุ่มที่สองมองว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียนในการแก้ไขปรับปรุง พัฒนางาน การทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์, 2538 ; วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2538 ; ชารี มณีสรี, 2542 ; นิเวศน์ คิทยา, 2542 ; สุนัย วงศ์ทอง, 2546 ; ฉันทนา จตุปารีสุทธิ, 2550 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550 ; กรองทอง จิรเดชากุล, 2550)

กลุ่มที่สามมองว่า การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริม และสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการภายในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยบุคลากรของโรงเรียน ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้รับผลประโยชน์จากสถานศึกษาทุกฝ่าย อีกทั้งผ่านการคุณภาพการจัดการศึกษาภายในและภายนอก (ชารี มณีสรี, 2542 ; สุนัย วงศ์ทอง, 2546 ; สุชาติา เคหัง, 2547 ; ฉันทนา จตุปารีสุทธิ, 2546 ; วรรณพร สุขอนันต์, 2550 ; กรองทอง จิรเดชากุล, 2550)

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการศึกษา คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยใช้หลักปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Supervision) เน้นกระบวนการหลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำร่วมกันและรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนจากหลายฝ่ายและทำหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน ในการจัดองค์การการประเมินผล ตลอดจนการประสานงาน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Focusing) การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) สร้างสรรค์ความคิดและเจตนาที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาผู้บริหารการศึกษาหรือผู้นิเทศเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาครูและผู้รับการนิเทศเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการนิเทศที่กำหนด

8. บุคลากรการนิเทศการศึกษา

บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ได้แก่ (1) ผู้บริหารการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา (2) ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ และ (3) คณะครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษามุคบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม นี้ถึงแม้จะมีหน้าที่ให้การนิเทศการศึกษา แต่เนื่องจากการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันก็ทำให้บทบาทและหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษามีความแตกต่างกันด้วย (สงัด อุทรานันท์, 2530) Schneider, Perkey และ Smith (อ้างถึงใน สุทธธนู ศรีไสย์ 2549) กล่าวว่า การนิเทศทางการศึกษาจะเป็นกระบวนการช่วยเหลือครูในทุกด้านที่จะทำให้ครูผู้สอนเป็นผู้มีคุณภาพและประสิทธิภาพงานวิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้ชี้ให้เห็นแล้วว่า ครูผู้สอนที่ปรับปรุงการสอนอยู่เสมอจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตำแหน่งของผู้นิเทศที่มีอยู่ในแต่ละสถาบันการศึกษาหรือโรงเรียนอาจจะมีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปตามภาระและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นความสำคัญของการนิเทศการศึกษาจึงไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งของบุคคลเป็นสำคัญแต่จะขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ มากกว่าเรื่องอื่นใดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้นิเทศไว้ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติของผู้นิเทศ ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายกฎและระเบียบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและข้าราชการครู ตลอดจนกฎหมายกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2) มีความรู้และทักษะในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรและงานที่ต้องรับผิดชอบ 3) มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาปัจจุบัน 4) มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย 5) มีความสามารถในการติดต่อประสานงานและทำงานร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยดี 6) มีบุคลิกลักษณะและมนุษยสัมพันธ์ดี เหมาะสมที่จะทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการและการบริหารการศึกษา 7) มีความประพฤติและปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างแก่ครูได้ 8) มีความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศการศึกษาและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศการศึกษา และ 9) มีความสามารถในการปฏิบัติงานควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำและเสนอแนะวิธีแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

2. คุณลักษณะของผู้นิเทศ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง กระฉับกระเฉง ว่องไว กระตือรือร้น เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นกันเองกับครู มีสุขภาพดีทั้งทางกายและใจ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีเทคนิคในการพูดและสื่อความหมายได้ดี มีความสามารถในการสาธิตการสอน มีความสามารถทางด้านประเมินผลและวิจัย มีความสามารถในการสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่นจากผู้อื่น มีความสามารถในการเลือกใช้เทคนิคการนิเทศการศึกษาได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตย

มีความประพฤติดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม รู้จักประมาณตน มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน รับฟังเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความจริงใจ รู้จักยกย่อง ชมเชยและผู้ที่ทำดี เป็นคนตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความตั้งใจจริงในการทำงาน อุดหนุน เป็นนักวิจัยและรู้จักประยุกต์ผลงานวิจัย

สจัต อุทรานันท์ (2530) ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำเทศ 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านลักษณะส่วนตัว ผู้ทำหน้าที่นี้เทศควรจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน กระฉับกระเฉง ว่องไว เป็นคนที่เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่งและมีมนุษยสัมพันธ์
- 2) ด้านความรู้ความสามารถ ผู้ที่นี้เทศการศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีเทคนิคในการพูด มีความสามารถในการสาธิตการสอน มีความสามารถด้านการประเมินผลและงานวิจัย 3) ด้านการแสดงออกทางพฤติกรรม ผู้ที่ทำหน้าที่นี้เทศควรมีความเป็นประชาธิปไตย มองโลกในแง่ดี เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักการยกย่องชมเชยผู้ที่ทำดี และ 4) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้นำเทศการศึกษาจะต้องเป็นคนตรงต่อเวลา มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความตั้งใจจริงในการทำงาน

ชาลี ฌณีศรี (2538) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำเทศที่ดีดังนี้ 1) เป็นผู้ประสานงานที่ดี 2) มีความรู้ในหลักการนิเทศเป็นอย่างดี 3) มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ 4) เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ 5) ตระหนักในหลักประชาธิปไตย 6) ไม่เป็นผู้คบยาก 7) ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาของครูได้เป็นอย่างดี 8) เป็นผู้รักษาความลับเมื่อพบข้อบกพร่องของครู ให้คำแนะนำแก่ครูโดยตรง 9) เป็นผู้มีความระมัดระวังในการวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ 10) เป็นผู้ที่คณะครูให้ความไว้วางใจ และ 11) เป็นคนที่เปิดเผยเข้าใจมนุษย์

สุทธนู ศรีไสย์ (2549) ได้ให้แนวคิดว่าผู้นำเทศทางการศึกษาจะต้องมีลักษณะพิเศษบางประการที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่องาน การให้ความช่วยเหลือแก่ครูเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีคุณภาพ ดังนั้นลักษณะพื้นฐานของผู้นำเทศที่ควรจะมีอยู่ในตัวอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. พื้นฐานความรู้ (Knowledge Base) ในเรื่องนี้ผู้นำเทศควรจะต้องมีความเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอน เข้าใจบทบาทของผู้นำที่ส่วนร่วมในงานการนิเทศการศึกษา รวมทั้งพื้นฐานของความรู้ในเรื่องของการพัฒนาคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยผู้ใหญ่ที่จะต้องเกี่ยวกับงานอาชีพครู
2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้นำเทศจะต้องทราบว่า มีพฤติกรรมของการนิเทศในลักษณะใดบ้างที่จะมีผลต่อครูผู้สอนแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มมากที่สุด
3. ทักษะเฉพาะ (Technical Skills) ในกรณีนี้ผู้นำเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (Planning) การประเมินผล (Assessing) และ

การประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน (Evaluating Instructional Improvement) องค์ประกอบทั้งสามประการดังกล่าวนี้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่ผู้นิเทศการศึกษาทุกคนควรมี สำหรับภารกิจของผู้นิเทศที่จะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับองค์ประกอบพื้นฐานหลักทั้งสาม เพื่อช่วยพัฒนาครูเป็นดังนี้ ให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู (Direct Assistance) ช่วยพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ให้บริการเสริมวิชาการ (In-service Education or In-service Training) ช่วยพัฒนากลุ่ม (Group Development) และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ภารกิจทั้งหมดนี้จะเป็นส่วนสำคัญอย่างมากของงานนิเทศการศึกษา ที่จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Organization Goals) และความต้องการของครูผู้สอน (Teacher Needs) ซึ่งผลที่ได้รับทั้งหมดจะมีอิทธิพลยิ่งใหญ่ต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน (Improving Student Learning) และจากงานการนิเทศการศึกษาทั้งหมดดังกล่าวแล้วเราอาจจะกล่าวได้ว่า ครูเป็นทัพบ้าหน้าของความสำเร็จทางการสอน ในขณะที่งานนิเทศการศึกษาจะเป็นทัพบ้าหลัง ที่จะช่วยสนับสนุนในด้านของความรู้และทักษะให้กับครูนำไปปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

กล่าวโดยสรุป ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป็นสำคัญ แต่จะขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ มากกว่า ผู้นิเทศจึงเป็นบุคคลใดก็ได้ เช่น อาจเป็นผู้บริหาร ศึกษาพิเศษ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการนิเทศ และแม้กระทั่งครูผู้ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ นิเทศนอกเหนือจากภาระการสอนตามปกติ ซึ่งถือว่าเป็นภาระหลักของความเป็นครูและโดยที่ การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มุ่งในการช่วยในการพัฒนาครูให้มีความเจริญงอกงามในวิชาชีพ ผู้นิเทศ จึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้กว้างขวางในเรื่องที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู เช่น มีความรู้ความเข้าใจใน กฎระเบียบต่าง ๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องแผนการศึกษา นโยบายการศึกษาและเนื้อหาสาระ ในหลักสูตร พร้อมกับมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้หรือสื่อความหมาย พร้อมกับการมีทักษะเฉพาะที่สำคัญ เช่น ทักษะในการ สังเกตการณ์ วางแผนและการประเมินผล เป็นต้น

9. ขอบเขตภาระงานนิเทศการศึกษา

งานที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษามีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ คุณภาพการเรียนการสอนหรือความเจริญงอกงามของผู้เรียน ดังนั้นภาระงานนิเทศจึงมุ่งสู่การพัฒนา ครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป

Harris (1990) ได้แบ่งงานนิเทศการศึกษาออกเป็น 10 ประการ คือ

1. งานพัฒนาหลักสูตร (Developing Curriculum) การพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ทั่วไป ซึ่งมีองค์ประกอบ เช่น คำาหลักสูตร การนำไปใช้กับบุคคลระดับไหน โดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ (Maturity) เป็นต้น

2. งานดำเนินการเรียนการสอน (Organizing for Instruction) จัดดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร แปลความหมายของหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม

3. การเลือกสรรบุคลากร (Staffing) จัดให้มีคณะบุคคลผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการดำเนินการฝึกอบรม รวมทั้งการคัดเลือกบรรจุเลือกเฟ้นการทดสอบการเก็บรักษาระเบียบแต่ละบุคคล

4. การจัดบริการความสะดวก (Facility) จัดให้มีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้พอเพียงเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นวางแผนจัดหาซึ่งวัสดุและการดูแลรักษาพัฒนา

5. การคัดเลือกการจำแนกการทดสอบซึ่งวัสดุ (Software) และอุปกรณ์ (Hardware) ที่จะใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

6. จัดการฝึกอบรมประจำการ (In-service training) จัดฝึกอบรมเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการแก่คณะครู เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้รับทันต่อเหตุการณ์

7. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการช่วยเหลือครูผู้บรรจุใหม่ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ เพื่อทราบข้อมูลสถานที่บุคคลระเบียบปฏิบัติการต่างๆ

8. งานที่เกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงาน (Special Service) ปรับขยายให้เหมาะสมกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ

9. การติดต่อกับชุมชน (Public Relations) งานนิเทศเป็นงานที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน รวมทั้งกับผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะสื่อสารสัมพันธ์ทางคมนาคม (Two-way Communication)

10. งานประเมินผล (Evaluation) จัดให้มีการประเมินผลทางการเรียนการสอนเพื่อหาข้อบกพร่องปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่ง

Glickman (1985) ได้กำหนดขอบข่ายภาระงานนิเทศการศึกษาไว้เป็น 5 งาน คือ

1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct Assistance)

1.1 เมื่อทราบว่าครูมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนควรดำเนินการแก้ไขทันที

1.2 ให้ครูรับทราบปัญหาของตนและยอมรับที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจ

1.3 นิเทศติดตามช่วยเหลือครูด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและด้วยความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน

2. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff Development)

2.1 ให้โอกาสครูได้เข้าประชุม อบรม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และเพิ่มวิทยฐานะ

2.2 ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนอย่างเต็มศักยภาพ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered)

2.3 การจัดการบริหารวิชาการแก่ครูด้วยสื่อนวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ตรงกับความต้องการจำเป็น เช่น เอกสาร ตำรา คู่มือครู แผนการสอน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสารมวลชนหรือแหล่งวิทยาการอื่น ๆ

3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group Development)

3.1 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3.2 ส่งเสริมวิถีชีวิตประชาธิปไตย (การระดมปัญญาธรรมสามัคคีธรรม)

3.3 ส่งเสริมความสามารถในการติดต่อประสานงาน การสื่อสาร การพูด การเขียนอย่างสร้างสรรค์

3.4 ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน

4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

4.1 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ถูกต้อง ครบองค์ประกอบ

4.3 ส่งเสริมให้ครูได้นำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered)

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

5.1 ส่งเสริมให้ครูรู้จักศึกษาวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขในการจัดการเรียนการสอน

5.2 ส่งเสริมให้ครูรู้จักใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน (วางแผนปฏิบัติสังเกตสะท้อนผล) มาใช้ในการแก้ปัญหการเรียนการสอน

5.3 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องตามรูปแบบ

Gwynn (1999) ได้แบ่งงานหลักของการนิเทศไว้ ดังนี้

1. ช่วยครูและผู้บริหารโรงเรียนให้เข้าใจเด็กดีขึ้น การเข้าใจความแตกต่างของเด็กทั้งทางร่างกายและจิตใจ จะทำให้สามารถจัดระบบการเรียนการสอนได้เหมาะสมยิ่งขึ้น
2. ช่วยครูให้พัฒนาและปรับปรุงตนเองได้เหมาะสม รวมทั้งสามารถทำงานกับคนอื่นได้และให้คนอื่นยอมรับ
3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนสนใจสื่อการเรียนการสอน ผู้นิเทศจะต้องช่วยเหลือครูทั้งครูเก่าและครูใหม่ เป็นทั้งคลังวิชาการและผู้มีความชำนาญในขณะเดียวกัน
4. ช่วยครูปรับปรุงวิธีสอนให้ดีขึ้น ครูดีคือผู้รู้จักปรับปรุงเทคนิคการสอน อาจเรียนรู้จากคนอื่น ความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชากับอุปกรณ์การสอน รวมทั้งสามารถแยกแยะปัญหาอุปสรรคการเรียนการสอนได้
5. ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญได้ช่วยเหลือครู บุคคลผู้มีความรู้เฉพาะเหล่านี้ เช่น นักแนะแนว นักจิตวิทยา ผู้จัดการร้านอาหาร ฝ่ายพยาบาล เป็นต้น
6. ช่วยครูประเมินนักเรียน การประเมินผลนักเรียนที่ถูกต้อง คือ ความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียน ประเมินให้รู้ว่าเด็กได้พัฒนาจากเดิม รวมทั้งรายงานผู้ปกครอง
7. กระตุ้นครูให้ประเมินแผนงานและความก้าวหน้าของตนเอง เป็นการยากที่จะประเมินตนเองด้วยความยุติธรรม (ส่วนมากเข้าข้างตนเอง) ขึ้นอยู่กับการสร้างเครื่องมือวัดที่เที่ยงตรง หากวัดที่เป็นนามธรรมยาก อาจวัดจากรูปรธรรมเช่นมีผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น เป็นต้น
8. ช่วยให้ครูเกิดความมั่นคงทางด้านวิชาชีพและชุมชน สังคมที่แตกต่างกัน กิจกรรมก็ต่างกันด้วย
9. กระตุ้นให้เกิดการวางแผนปรับปรุงหลักสูตรและให้เกิดความร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งการจัดพิมพ์เอกสารคู่มือหลักสูตรสื่อการสอนต่าง ๆ
10. สร้างความคุ้นเคยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียนและชุมชน ศึกษานิเทศก์ โดยหน้าที่มีโอกาสพบปะคุ้นเคยบุคคลหลายฝ่ายมากกว่าผู้อื่น ง่ายที่จะเสนอความคิดเห็นข้อมูลต่อกลุ่มต่าง ๆ จากการกำหนดขอบข่ายภารกิจของศึกษานิเทศก์ ในกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาระงานการนิเทศของศึกษานิเทศก์ซึ่งมีหน้าที่นิเทศโดยตรงตามตำแหน่งครอบคลุมถึงกลุ่มงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

10.1 งานธุรการ

10.2 กลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ ครอบคลุมถึงงานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ งานส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและงานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

10.3 กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษาครอบคลุมถึงงานส่งเสริมการวัดและการประเมินผลการศึกษา งานส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา งานติดตามตรวจสอบและประเมินผลการวัดและประเมินผลการศึกษา งานทดสอบทางการศึกษา

10.4 กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ครอบคลุมถึงงานส่งเสริม พัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาและงานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

10.5 กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษาครอบคลุมถึงงานส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ งานส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน งานนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาและงานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา

10.6 กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาครอบคลุมถึงงานส่งเสริมการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา งานตรวจสอบคุณภาพภายในสถานศึกษา งานส่งเสริมและประสานงานการประกันคุณภาพภายในและภายนอกสถานศึกษา และงานศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา

10.7 กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา ครอบคลุมถึงงานพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ งานวางแผน การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา งานรายงานผลการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศ การศึกษาตามกรอบงานที่กำหนด

Wiles และ Joseph (2004) ได้มองงานนิเทศการศึกษาเป็น 3 มิติ คือ งานด้านการบริหาร (Administration) งานด้านหลักสูตร (Curriculum) และงานด้านการเรียนการสอน (Instruction) ซึ่งสามารถจำแนกให้เห็นได้ชัดเจน ดังนี้

1. งานนิเทศด้านการบริหาร (Administration) ครอบคลุมภาระงานย่อย ดังนี้

1.1 การกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของจุดมุ่งหมาย (Setting and Prioritizing Goals) โดยการช่วยครูในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาและจัดลำดับความสำคัญของโครงการต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน

1.2 การจัดทำมาตรฐานและพัฒนานโยบาย (Establishing Standards and Developing Policies) ด้วยการแปลงจุดมุ่งหมายไปสู่ระดับความคาดหวัง มาตรฐาน พร้อมกับจัดทำ มีกฎและระเบียบปฏิบัติ เพื่อบังคับให้มีการดำเนินงาน

1.3 การจัดให้มีการวางแผนระยะยาว (Providing Long-length Planning) ด้วยการออกแบบความคาดหวังในลักษณะของการปฏิบัติและกิจกรรมที่ต้องทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด

1.4 การออกแบบโครงสร้างองค์กร (Designing Organization Structures) ด้วยการจัดการเชื่อมโยงโครงสร้างระหว่างคนกับกลุ่มภายในองค์กร

1.5 การระบุและจัดหาทรัพยากร (Identifying and Securing Resources) ด้วยการระบุที่ตั้งของทรัพยากรที่มีอยู่ต่อองค์กร

1.6 การคัดเลือกบุคลากรและคณะผู้ร่วมงาน (Selecting Personnel and Staff) โดยการระบุบุคลากรที่ต้องการต่อการทำโครงการและงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่การปฏิบัติต่อองค์กร

1.7 การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ (Providing Adequate Facilities) โดยการประกอบสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่กับความต้องการขององค์กร การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ ๆ ตามที่จำเป็น

1.8 การจัดหาเงินทุนที่จำเป็น (Securing Necessary Funding) ด้วยการจัดทำงบประมาณที่จำเป็นต่อการให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่โครงการอย่างเพียงพอ

1.9 การจัดระบบเพื่อการสอน (Organizing for Instruction) ด้วยการมอบหมายงานให้แก่คณะผู้ร่วมงานและบุคลากรทางการสอนและสนับสนุนต่อองค์กร

1.10 การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (Proming School-Community Relations) ด้วยการจัดทำและดำรงไว้ซึ่งการติดต่อกันกับบุคคลผู้ให้การสนับสนุนโครงการด้านการศึกษา

2. งานนิเทศด้านหลักสูตร (Curriculum) ครอบคลุมภาระงานย่อย ดังนี้

2.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายการจัดการเรียนการสอน (Determining Instructional Objective) ด้วยการแปลงเป้าประสงค์ให้เป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะสำหรับการจัดการเรียนการสอน

2.2 การสำรวจความต้องการและการทำวิจัย (Surveying Needs and Conducting Research) ด้วยการประเมินสภาพปัจจุบัน เพื่อกำหนดโครงการของโรงเรียนให้ตอบสนองต่อความเป็นของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การพัฒนาโครงการและการวางแผนการเปลี่ยนแปลง (Developing Program and Planning Changes) ด้วยการจัดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการทบทวนโครงการที่มีอยู่เพื่อให้เกิดผลที่ดีกว่า

2.4 การเชื่อมโยงโครงการเข้ากับการบริการพิเศษต่าง ๆ (Relating Program to Various Special Services) ด้วยการเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ด้านการจัดการเรียนการสอน เข้าด้วยกัน ทั้งภายในโรงเรียนและภายในชุมชน

2.5 การคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์และการจัดสรรทรัพยากร (Selecting Materials and Allocating Resources) ด้วยการวิเคราะห์สื่อการเรียนการสอนที่มีอยู่และการมอบสื่อให้กับโครงการที่เหมาะสม

2.6 การปฐมนิเทศและการฟื้นฟูครูผู้สอน (Orienting and Renewing Instructional Staff) ด้วยการแนะนำโครงการของโรงเรียนต่อครูบรรจุใหม่และการให้ความช่วยเหลือต่อครูที่มีอยู่แล้วในการปรับปรุงทักษะของตน

2.7 การแนะนำการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Suggesting Modifications in Facilities) ด้วยการออกแบบแผนเพื่อให้จัดโครงสร้างใหม่สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวก สอดรับกับโครงการจัดการเรียนการสอนและเสนอแนะถึงความจำเป็นต่อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตามที่เห็นว่าเหมาะสม

2.8 การประมาณการความต้องการด้านค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดการเรียนการสอน (Estimating Expenditure Needs for Instruction) ด้วยการพัฒนาโครงการที่ต้องประมาณการค่าใช้จ่ายและการให้การรับรองต่อการใช้เงินทุนที่มีอยู่และที่คาดว่าจะได้รับ

2.9 การเตรียมโครงการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (Preparing for Instructional Program) ด้วยการกำหนดรูปแบบหน่วยการสอนต่าง ๆ และคณะทำงานต่าง ๆ และการจัดให้มีโอกาสในการพัฒนาการเรียนการสอนในระหว่างประจำการ

2.10 การพัฒนาและเผยแพร่คำบรรยายลักษณะของโครงการโรงเรียน (Developing and Disseminating Description of School Programs) ด้วยการเขียนบรรยายอย่างถูกต้องเกี่ยวกับโครงการของโรงเรียน และด้วยการแจ้งแก่สาธารณชนเกี่ยวกับกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ

3. งานนิเทศด้านการสอน (Instruction) ครอบคลุมภาระงานย่อยดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนการสอน (Developing Instructional Plans) ด้วยการทำงานกับครูในการจัดทำเค้าโครงและการทำแผนการจัดการเรียนการสอนไปสู่การปฏิบัติ

3.2 การประเมินโครงการ (Evaluating Programs) ด้วยการทดสอบและการดำเนินการในรูปแบบอื่นของการประเมินผล

3.3 การริเริ่มโครงการใหม่ (Initiating New Programs) ด้วยการสาธิตเทคนิคใหม่และมีเช่นนั้นก็สร้างพื้นฐานสำหรับโครงการใหม่

3.4 การออกแบบองค์กรการเรียนการสอนใหม่ (Redesigning Instructional Organization) ด้วยการทบทวนองค์กรการเรียนการสอนที่มีอยู่แล้ว ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดและดำเนินการเปลี่ยนแปลงตามที่เราเห็นว่าเหมาะสม

3.5 การนำส่งสื่อการเรียนการสอน (Delivering Instructional Resources) ด้วยการสร้างความมั่นใจว่าครูมีสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็นและคาดคะเนเกี่ยวกับความต้องการสื่อการเรียนการสอนในอนาคต

3.6 การให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือแก่ครู (Advising and Assisting Teachers) ด้วยการให้ครูเข้าหาได้ในบทบาทของการให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ

3.7 การประเมินสิ่งอำนวยความสะดวกและตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงแก้ไข (Evaluating Facilities and Overseeing Modification) ด้วยการประเมินสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา เพื่อความเหมาะสมทางการสอน และด้วยการเยี่ยมสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามที่ได้วางไว้

3.8 การจ่ายและการใช้เงิน (Disbursing and Applying Funds) ด้วยการติดตามเงินเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าการใช้เงินดังกล่าวเป็นไปตามเจตนารมณ์ของโครงการ

3.9 การดำเนินการและประสานงานโครงการประจำการ (Conducting and Coordinating In-service Programs) ด้วยการชี้แจงโครงการประจำการเพื่อว่าโครงการเหล่านั้นถูกนำไปใช้ตามความต้องการในด้านการเรียนการสอน

3.10 การตอบสนองต่อความต้องการและความสงสัยของชุมชน (Reacting to Community Needs and Inquiries) ด้วยการรับข้อมูลย้อนกลับของชุมชนเกี่ยวกับโครงการของโรงเรียนและด้วยการส่งข้อมูลข่าวสารไปยังผู้ปกครองนักเรียนตามความเหมาะสม

สจ๊วต อุทราพันธ์ (2530) กล่าวถึงขอบเขตของงานวิชาการภายในโรงเรียน ซึ่งควรได้รับการนิเทศว่ามี 2 ประเภท คือ (1) งานหลัก ได้แก่ หลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และ (2) งานสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ งานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ กิจกรรมนักเรียน ธุรการและการเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ขอบเขตงานที่กล่าวมานี้หากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะให้ได้ผลงานของบุคลากรภายใต้การควบคุมดูแลเป็นผลงานที่มีคุณภาพก็จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงจะได้ผลงานที่มีคุณภาพตามความมุ่งมั่นที่ตั้งไว้

1. งานหลักเป็นงานสำคัญซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียนโดยตรง หากครูและบุคลากรไม่ได้เอาใจใส่ต่องานเหล่านี้ก็ถือว่าเป็นความล้มเหลวที่สุด งานหลักที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติและถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งจะประกอบด้วย

1.1 หลักสูตร ได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น การสร้างหลักสูตรเพื่อสนองความต้องการของท้องถิ่น การจัดแผนการเรียนการสอน การจัดทำโครงการสอน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอนการจัดชั้นเรียน (จัดนักเรียนเข้าแผนการเรียน) การจัดผลิตสื่อและอุปกรณ์การสอน ฯลฯ

1.2 การเรียนการสอน ได้แก่ การพัฒนาเทคนิควิธีการสอน การพัฒนาเทคนิคในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาเทคนิคในการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน ฯลฯ

1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ได้แก่ การสร้างข้อทดสอบ การวัดและประเมินผลงานทะเบียนวัดผล และรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน ฯลฯ

2. งานสนับสนุนวิชาการเป็นงานที่จะช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้งานหลักดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ งานสนับสนุนวิชาการที่ผู้บริหารอาจจะจัดให้มีการนิเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลักก็คือ

2.1 งานที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่ ได้แก่ การใช้ประโยชน์จากบริเวณโรงเรียน การใช้อาคารเรียน ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการในวิชาต่าง ๆ ห้องโสตทัศนูปกรณ์ ห้องแนะแนว ฯลฯ

2.2 งานธุรการการเงิน ได้แก่ การปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการ การปฏิบัติเกี่ยวกับงานการเงินและพัสดุ ฯลฯ

2.3 งานกิจการนักเรียน ได้แก่ กิจกรรมนักเรียน การบริการด้านสุขภาพอนามัย โครงการอาหารกลางวัน ฯลฯ

2.4 งานสัมพันธ์ชุมชน ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน การบริการชุมชน สมาคมครูและผู้ปกครอง ฯลฯ

สุภาพรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) ได้สรุปจากการศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน พบว่า งานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมีมากมายหลายประการ ซึ่งผู้นิเทศภายในโรงเรียนสามารถจะนำไปปฏิบัติได้ อย่างไรก็ตามงานทุกงานก็มุ่งที่จะช่วยพัฒนาครูให้สามารถดำเนินการเรียนการสอนไปด้วยดี โดยคำนึงถึงเป้าหมายหลักคือ การทำให้คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด จากการศึกษาแนวคิดของนักศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานนิเทศการศึกษาแล้วพบว่า งานนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการนิเทศภายในจำแนกได้ 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดระบบการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน และด้านการประเมินผล

จากภาระงานนิเทศทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถ สรุปได้ว่า ภาระงานนิเทศนั้น เป็นการมุ่งสู่การพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ

นักเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา ภาระงานนี้เทศจึงเน้นหนักอยู่ที่การทำให้ครูเกิดความรู้ความมั่นใจและสามารถยกระดับคุณภาพของผู้เรียนได้ในที่สุด โดยจำแนกออกเป็นภารกิจหลักอันได้แก่ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและการกิจกรรม ซึ่งเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักให้แข็งแกร่ง อันได้แก่ ภารกิจเกี่ยวกับอาคารสถานที่ธุรการและการเงินกิจการนักเรียนและความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น

10. ทักษะการนิเทศการศึกษา

ในการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น นักการศึกษาได้กล่าวถึงทักษะที่จะเป็นในการนิเทศดังนี้

รัชรา เล่าเรียนดี (2553) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการนิเทศไว้สอดคล้องกัน คือ ทักษะด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการจัดการรายละเอียดแต่ละด้านมี ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการและเทคนิคที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ซึ่งในการนิเทศแต่ละครั้งผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง ต้องมีความรู้และความเข้าใจเทคนิควิธีและสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ เช่น เทคนิคการนิเทศแบบพัฒนาการเทคนิค การนิเทศแบบคลินิกเทคนิค การสังเกตการสอนและการจัดประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ ที่สำคัญและสามารถสาธิตแนะนำให้กับครูได้

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการจูงใจและการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง สามารถพัฒนากลุ่มงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3. ทักษะด้านการจัดการ (Managerial skills) เป็นความสามารถในการที่จะจัดให้และคงไว้ซึ่งสภาพเงื่อนไขที่จะเป็นการสนับสนุนการทำงานหน่วยงานหรือกลไกในการรักษาไว้และทำให้องค์กรดีมีประสิทธิภาพขึ้น ประกอบด้วยทักษะในการจัดการต่อไปนี้

3.1 ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน

3.2 ความสามารถในการที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์กรหรือโรงเรียน

3.3 ความสามารถในการที่จะสร้างองค์กรที่มีคุณภาพ

3.4 ความสามารถในการสร้างและคงไว้ซึ่งสมรรถภาพขององค์กร

ส่วนทักษะในการนิเทศที่มีความแตกต่างกัน คือ ทักษะในการเป็นผู้นำและทักษะในการประเมินผล

จากทักษะการนิเทศการสอนดังกล่าว สรุปได้ว่า ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศที่สำคัญก็คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) และ 3) ทักษะด้านการจัดการ (Managerial skills) ซึ่งทักษะทั้งสามด้านจะต้องผสมผสานกันในการนำไปใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีทักษะเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้รับการนิเทศ

ชาลี มณีศรี (2542) กล่าวถึงความรู้ 4 ประการ และทักษะ 4 ทักษะ ของผู้นิเทศไว้ดังนี้ ความรู้ 4 ประการ ได้แก่ ความรู้ที่หนึ่งว่าด้วยการจัดการ (Business management) ความรู้ที่สอง ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์ (Human behavior) ความรู้ที่สาม ว่าด้วยหลักสูตร (Curriculum development implementation) ความรู้ที่สี่ ว่าด้วยการพัฒนาองค์การทักษะการนิเทศการศึกษา (Organization development) ทักษะ 4 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะในทางเทคนิค (Technical - managerial skill) คือ ทักษะในด้านการเงินบัญชีและการจัดหา (การซื้อและการจ้าง) งานบริหารงานบุคคลระเบียบสารบรรณการจัดระบบงาน 2) ทักษะในการครองคน (Human managerial skill) คือ ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การแสดงสภาพผู้นำ การรู้จักประนีประนอม การสร้างขวัญ 3) ทักษะในการจัดการศึกษา (Technical educational skills) คือ ทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลในทางปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของหลักสูตรและของวิชา 4) ทักษะในการสร้างความคิด (Speculative-creative skills) คือ ทักษะในการคาดการณ์ล่วงหน้า ในลักษณะที่สามารถให้องค์การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์ และมีบริการที่สนองความต้องการได้ ซึ่งเป็นภารกิจหน้าที่ของผู้นิเทศที่จะต้องช่วยเหลือในการจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2536) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ทำหน้าที่นิเทศให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพได้นั้น มีดังนี้ 1) การมีประสบการณ์ด้านการสอนเข้าใจหลักสูตรและกระบวนการเรียน การบริหารงาน กฎหมายข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ทางการศึกษา 2) การมีวุฒิความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และสำเร็จทางสาขาวิชาการศึกษา หรือการบริหารการศึกษา 3) การมีลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีทั้งในด้านความคิดและการปฏิบัติ 4) การมีความรับผิดชอบสนใจในหน้าที่การงานสามารถทำหน้าที่นิเทศแนะนำผู้อื่นได้ 5) การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ 6) การไม่มีภารกิจอื่นมี ปัญหาส่วนตัว มีปัญหาครอบครัว ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน 7) การมีความพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าทางอาชีพ

สุทธนู ศรีไสย์ (2545) กล่าวว่า ผู้นิเทศจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ โดยสรุปดังนี้ 1) พื้นฐานความรู้ (knowledge base) ผู้นิเทศควรต้องมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ของครูผู้สอน เข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอนและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดกระบวนการเรียนแก่ผู้เรียน 2) ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะการติดต่อประสานงาน มีความสามารถในการสื่อสาร รวมทั้งมีนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความตั้งใจและเต็มใจ 3) ทักษะเฉพาะ (Technical skills) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (planning) การประเมินผล (Assessing) และการประเมินผลภายหลังการปรับปรุงการสอน (Evaluating instructional improvement)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้เสนอแนะว่า ผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการนิเทศในโรงเรียน ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำของผู้นิเทศ ดำเนินการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้กิจกรรมการนิเทศในโรงเรียนและร่วมมือกับคณะผู้นิเทศ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน 2) ร่วมกับผู้รับการนิเทศในโรงเรียนสร้างบรรยากาศในการนิเทศ ด้วยการประชุมปรึกษาหารือ 3) ให้การยอมรับผู้รับการนิเทศว่าแต่ละคนมีความแตกต่างกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ให้อิสระแก่ผู้รับการนิเทศได้มีความคิดสร้างสรรค์ตามความสามารถของแต่ละคน

Bulach, Boothe และ Michael (1999) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการนิเทศที่มีผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน พบว่า บรรยากาศทางการศึกษาเป็นไปในทางบวกมากกว่าที่คิดไว้ แต่ยังคงมีอีกมากมายหลายเรื่องที่ต้องการปรับปรุงผลการศึกษามีค่าคะแนนต่ำสุด คือ ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งสะท้อนออกมาจากความคิดเห็นของครูที่เห็นว่า ผู้บริหารจงใจที่จะหลีกเลี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารปิดบังอำพรางที่จะตอบคำถามของผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมความเชื่อถือเป็นไปในทางบวกมากที่สุด เพศไม่มีบทบาทต่อบรรยากาศการนิเทศและพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งเสริมบรรยากาศการนิเทศที่ดีมีผลมาจากทั้งเพศชายและเพศหญิงเหมือนกัน อย่างไรก็ตามผู้บริหารหญิงได้รับการประเมินว่าเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดีกว่าผู้บริหารชาย

Katz และ Kahn (1978) ได้เสนอทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศควรมีทักษะ 3 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) หมายถึง ความเข้าใจและความสามารถในการกิจกรรมเฉพาะอย่าง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิธีการกระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคทักษะทางด้านเทคนิคนี้ ครอบคลุมถึงความรู้ ความชำนาญพิเศษ ความสามารถเชิงวิเคราะห์ในสาขาวิชานั้น ๆ และความคล่องแคล่วในการใช้ฝีมือ และเทคนิควิธีการในศาสตร์เฉพาะอย่าง 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skills) หมายถึง ความสามารถของผู้นิเทศที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในฐานะสมาชิกภายในกลุ่มและสามารถในการสร้างความพยายามร่วมกันให้เกิดขึ้น ในกลุ่มคณะทำงานด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นการทำงานกับคน

(Working with people) ส่วนทักษะด้านเทคนิคเป็นการทำงานกับสิ่งของ (Working with thing)

3) ทักษะด้านคตินิยม (Conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมทั้งหมดขององค์การ กล่าวคือสามารถที่จะมองเห็นว่างานต่าง ๆ ภายในองค์การนั้นขึ้นอยู่กับซึ่งกันและกันอย่างไรและการเปลี่ยนแปลงในบางส่วนจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นโดยทั้งหมดอย่างไร

Wiles (1976) ได้ให้ทรรศนะว่า ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นี้เทศควรมีลักษณะดังนี้

1) ทักษะในการเป็นผู้นำ (Leadership skills) 2) ทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Human relationship skills) 3) ทักษะในการจัดกระบวนการกลุ่ม (groups process skills) 4) ทักษะการบริหารงานบุคคล (personal administration skills) 5) ทักษะในการติดตามและประเมินผล (Evaluation and follow-up Skills)

สมชาย วิเชียรเลิศ (2528) กล่าวว่า ทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) ทักษะด้านมนุษย 2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 3) ทักษะด้านเทคนิควิธีการ 4) ทักษะในการเสริมสร้างกำลังใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษย มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น

การอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นสังคมที่พัฒนาทางวัตถุ ทำให้เกิดปัญหามากมาย ดังนั้นการอยู่ร่วมกันจำเป็นต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำงานด้วยกันอย่างสันติ การนิเทศการสอนเป็นการทำงานของคนหมู่มาก ดังนั้นผู้เทศการสอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ คือต้องมีความรู้เข้าใจทฤษฎีเสริมแรง ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจ แรงจูงใจ ความพอใจ ความเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์กระบวนการหมู่พวก ทักษะมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ การดำเนินความสัมพันธ์ที่ดีย่อมเกิดความสุขความสำเร็จในชีวิต การงาน ครอบครัว และสังคม มนุษยสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่วัดด้วยการเข้ากับคนอื่น เป็นทักษะที่ฝึกฝนให้มีได้และผู้เทศมีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์ สมชาย วิเชียรเลิศ ได้ทำการวิจัย พบว่า ครูใหญ่ส่วนมากต้องการพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มนุษยสัมพันธ์มีประโยชน์และคุณค่าต่อการนิเทศการสอน ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผลงานมีคุณภาพผู้รับการนิเทศการสอน ยอมรับการนิเทศด้วยความเต็มใจและพึงพอใจมากกว่าการนิเทศที่ถูกบังคับมีเจตคติที่ดี ผู้รับการนิเทศมีขวัญกำลังใจในการทำงานและให้ความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง รวมทั้งทำให้ทุกคนช่วยกันแก้ปัญหาในการนิเทศการสอน ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้ผลการนิเทศจะบรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการ

2. ทักษะกระบวนการกลุ่มให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการกลุ่ม คือ การร่วมแรงร่วมใจ และร่วมสมองกันคิด เพื่อปฏิบัติงานที่ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีประโยชน์ส่วนรวม หัวใจของกระบวนการกลุ่ม คือ กิจกรรมการปะทะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน ข้อตกลงเพื่อยึดถือเป็นธรรมเนียม การนิเทศการสอนเป็นการทำงานเป็นกลุ่ม

เพราะการทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการนิเทศ กังวล เอี่ยมสำอาง ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศและนักศึกษาฝึกสอน เกี่ยวกับทักษะในการนิเทศของอาจารย์นิเทศในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า อาจารย์นิเทศมีทักษะด้านกระบวนการกลุ่มน้อย

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นทักษะของการสรุปประเด็นและสาระสำคัญของเรื่องราวที่เป็นความรู้ความเข้าใจประสบการณ์ ซึ่งเกิดจากการสัมผัสรับรู้ โดยการเห็น การได้ยิน การได้ฟัง ได้ลงมือกระทำ ได้ทดลองทักษะความคิดรวบยอด ได้แก่ ทักษะการรับรู้ การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์การวิจารณ์การซักถาม ฯลฯ เพื่อให้ได้ความคิดรวบยอด การนิเทศการสอน จะประสบผลตามวัตถุประสงค์ได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้นิเทศที่มีทักษะความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิควิธี เป็นทักษะที่สำคัญอีกทักษะหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เป็นทักษะที่จำเป็นของการเรียนการสอน หากบุคลากรด้านการนิเทศการสอนขาดทักษะ ด้านเทคนิควิธีก็จะเกิดปัญหาต่อการนิเทศการสอน ในทางตรงกันข้าม ผู้นิเทศที่มีทักษะด้านนี้สูงย่อมมีวิธีการนิเทศการสอนที่ดี นำไปสู่การนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับครูช (Cruz) ได้ศึกษาผลของรูปแบบการทำงานของสังคมในการนิเทศการศึกษา พบว่า ในปัจจุบันการปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอนและการผลิตครู ได้รับความสนใจจากนักการศึกษา นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบายสาธารณะมาตรฐานทางวิชาชีพ การกำหนดโปรแกรมใหม่ รูปแบบใหม่ของการประเมินผลเงินเดือนที่สูงขึ้น การลดบรรยากาศทำงาน ระบบราชการเป็นการพยายามนั่งเผชิญหน้ากับอาชีพการสอน ซึ่งอยู่ในระยะของการปรับเปลี่ยนระบบดั้งเดิมที่เป็นรูปแบบของการตรวจสอบและการควบคุม ถูกตั้งคำถามโดยศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนเช่นกัน นักวิชาการนำเสนอวิธีการใหม่ที่เน้นไปที่ความต้องการพัฒนาของครู ความซับซ้อนของการสอน และความต้องการสำหรับการเจริญเติบโตในวิชาชีพ โครงการดังกล่าว ครูช เสนอว่า รูปแบบการทำงานของสังคมในการนิเทศการศึกษาเป็นทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการจัดการศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานจากสมมติฐานที่ว่า การนิเทศที่ดีควรดำเนินการเป็นการเฉพาะบุคคล เน้นที่บุคคลที่รับบริการและผสมผสานในกระบวนการนำเสนอระหว่างสัปดาห์ของการประชุมปรึกษาหารือ ผู้รับการนิเทศพบศึกษานิเทศก์เพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนสิ่งที่เกี่ยวข้องทางการบริหาร มีวิธีที่ต้อยต่อนี้จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศบรรลุสิ่งที่ต้องการ ความคิดใหม่ ๆ และบริบทการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่ศึกษานิเทศก์สนับสนุนให้ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและช่วยเหลือ โดยคำนึงความรู้สึกซึ่งมีผลต่อการทำงานของผู้รับการนิเทศในการศึกษา Kozlowski และ Garder ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์งานเพื่อพัฒนาบุคลากรว่า การวิเคราะห์งานเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบของงานที่เฉพาะเจาะจงหรือกลุ่มงานที่ใช้สอนคนงานให้มีสมรรถนะ อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ผลของการวิเคราะห์งานเป็นรูปแบบมาตรฐานที่เหมาะสมกับสมรรถนะ ควรจะปฏิบัติงานตามมาตรฐานอย่างไร รวมถึงความรู้ความเชี่ยวชาญ ความสามารถและความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่คนงานต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามมาตรฐาน แม้จะมีการ

ยอมรับเกี่ยวกับเป้าประสงค์ของการวิเคราะห์งาน แต่ก็ยังมีมุมที่แตกต่างว่าจะทำให้สำเร็จได้อย่างไร โดยได้รวบรวมวิธีการที่จะให้ได้ตามที่ต้องการดัง 5 ขั้นตอน ต่อไปนี้ 1. การอธิบายงานทั้งหมด 2. การแยกแยะงาน ดำเนินการดังนี้ 2.1) ระบุว่าอะไรที่ควรจะทำให้เสร็จในงานนั้น ๆ 2.1) ระบุว่าอะไรที่ควรจะทำให้เสร็จจริง ๆ ในงานนั้น 3. อธิบายถึงความรู้ความเชี่ยวชาญ ความสามารถและความสามารถพิเศษที่มีความจำเป็นต่อสมรรถนะในการทำงาน 4. ระบุพื้นที่ที่สามารถได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม 5. จัดลำดับพื้นที่ที่สามารถได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมโดยมีกระบวนการวิเคราะห์งาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การอธิบายงานทั้งหมด ขั้นตอนแรกในกระบวนการวิเคราะห์งาน คือ การพัฒนาการอธิบายงานที่ถูกวิเคราะห์ทั้งหมดเป็นการศึกษางานอย่างเป็นระบบ แยกแยะองค์ประกอบที่สำคัญ แม้ว่าการอธิบายงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มันยังมีคุณค่าต่อการสังเกตงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการทดสอบจากสภาพที่เป็นจริงที่สามารถให้ความคิดที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับงานและการเผชิญกับเงื่อนไขของคนงาน

ขั้นตอนที่ 2 การแยกแยะงาน เน้นไปที่พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในการแยกแยะงาน ข้อมูลเกี่ยวกับงานควรถูกกำหนดและอธิบายอย่างชัดเจนว่า ภารกิจหลักในงานการปฏิบัติแต่ละภารกิจหลักเป็นอย่างไร เช่น มาตรฐานด้านสมรรถนะ ความผันแปรด้านสมรรถนะภารกิจนั้นได้ปฏิบัติงานจริงวันต่อวันอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 แสดงให้เห็นว่าทำอะไรกับงานสมรรถนะ สำหรับงานในการที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีกระบวนการให้คนงานมีความสามารถในความรู้ ความเชี่ยวชาญความสามารถและความสามารถพิเศษ เพื่อนำไปปฏิบัติงานผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากร 560. J. Cruz, “The efficacy of the social work model of supervision for education” (Doctoral Dissertation University of Illinois at Urbana - Champaign, 2000), Abstract.) มนุษย์ต้องกำหนดคุณสมบัติความสามารถ เพราะว่าความสามารถเหล่านี้คนงานต้องพัฒนาหรือได้รับในระหว่างโครงการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 ระบุพื้นที่ ซึ่งสามารถได้ประโยชน์สูงสุดจากการฝึกหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนนี้จะเน้นไปที่การกำหนดภารกิจและประสิทธิภาพที่ควรจะมีอยู่ในโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งการประเมินงานและการประเมินความรู้ความเชี่ยวชาญ ความสามารถและความสามารถพิเศษ

ขั้นตอนที่ 5 จัดลำดับความต้องการ การฝึกอบรมเมื่อสิ้นสุดขั้นตอนที่ 4 ควรชัดเจนว่า ภารกิจและความรู้ความเชี่ยวชาญ ความสามารถ และความสามารถพิเศษควรมีประโยชน์จากการฝึกอบรมงาน และความสามารถเหล่านี้จะถูกระบุจัดลำดับที่กำหนดว่าอันไหนควรจะ

ถูกตั้งคำถามเป็นอันดับแรก การตรวจสอบจากการประเมินที่จัดทำในขั้นตอนที่ 2 และ 3 ทำให้กระบวนการ จัดลำดับง่ายขึ้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการนิเทศการศึกษาของ นักการศึกษาไทย และนักการศึกษาต่างประเทศ สรุปได้ว่า ในการนิเทศการศึกษานั้นจำเป็นที่ผู้นิเทศ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่จะนิเทศ มีทักษะในการวิเคราะห์งาน วิเคราะห์คน เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ นำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์อันดี เป็นนักประสานการทำงาน เพื่อไปช่วยเหลือพัฒนาส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศเกิดสมรรถนะตรงกับ งานที่ปฏิบัติ อีกทั้งยังมีความเป็นผู้นำในการครองคน ให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมมือปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ

11. กิจกรรมการนิเทศการศึกษา

ในการดำเนินการนิเทศนั้น กิจกรรมการนิเทศจะเป็นแนวปฏิบัติหรือวิธีการที่ จัดให้มีขึ้นในลักษณะต่าง ๆ ในแต่ละงานของการนิเทศเพื่อให้การดำเนินการนิเทศประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและครอบคลุมขอบข่ายการพัฒนาครู ซึ่งการใช้กิจกรรมแต่ละกิจกรรมผู้นิเทศจะต้อง พิจารณาให้เหมาะสมกับขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

Harris (1990) ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศที่เหมาะสมต่อขนาดของกลุ่มเอาไว้ โดยจำแนกขนาดของกลุ่มดังนี้ กิจกรรมที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล กิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่ม ขนาดเล็กและกิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มขนาดใหญ่

1. กิจกรรมการนิเทศเป็นรายบุคคล หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศ จำนวน 1 คน แต่ผู้นิเทศจะมี 1 คน หรือมากกว่าก็ได้ การนิเทศแบบนี้มักจะได้ผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างสูง แต่ก็เป็นการนิเทศที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการดำเนินการเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงนิยมใช้ สำหรับการนิเทศการสอนภายในห้องเรียน หรือทำการนิเทศเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของ บุคลากรคนใดคนหนึ่ง มากกว่าจะใช้สำหรับการนิเทศบุคลากรโดยทั่วไป กิจกรรมสำหรับการนิเทศ เป็นรายบุคคลอาจจะใช้กิจกรรมการสังเกตภายในห้องเรียน การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ และ คิดคำนวณการทดสอบการเยี่ยมเยือน การให้ปฏิบัติตามคำแนะนำ เป็นต้น

2. กิจกรรมการนิเทศเป็นกลุ่มขนาดเล็ก หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศ จำนวนไม่มากนัก อย่างมากไม่ควรเกิน 30 คน สำหรับผู้ให้การนิเทศนั้นจะมี 1 คน หรือมากกว่าก็ได้ การนิเทศแบบนี้จะได้ผลสัมฤทธิ์สูง รองลงมาจากการนิเทศเป็นรายบุคคล เป็นการนิเทศที่คุ้มค่ากับ การลงทุนทั้งด้านเวลาและค่าใช้จ่าย กิจกรรมการนิเทศที่กระทำกับกลุ่มเล็กอาจจะใช้กิจกรรมต่อไปนี้ คือ การบรรยาย การให้ดูภาพยนตร์ การอภิปราย การระดมสมอง การใช้เครื่องมือ และทดสอบ การประชุมย่อย การพาไปทัศนศึกษา บทบาทสมมุติ การเขียนและการปฏิบัติตามคำแนะนำ เป็นต้น

3. กิจกรรมการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศจำนวนมาก ซึ่งอาจจะถือเกณฑ์มากกว่า 30 คนขึ้นไปก็ได้ สำหรับผู้ให้การนิเทศจะมีกี่คนก็ได้ การนิเทศแบบนี้มักจะกระทำเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มากกว่าการมุ่งให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน การนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ ช่วยในการนิเทศเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามการนิเทศแบบนี้จะเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไม่มาก เมื่อเปรียบเทียบกับการนิเทศเป็นรายบุคคลหรือการนิเทศเป็นกลุ่มเล็ก กิจกรรมการนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่อาจจะใช้กิจกรรมต่อไปนี้ คือ การบรรยาย การให้ดูภาพยนตร์และโทรทัศน์ การจัดนิทรรศการ การสาธิตการอ่าน การใช้เครื่องมือและการทดสอบการพาไปทัศนศึกษาบาทสมมุติ และการเขียน เป็นต้น

กิจกรรมการนิเทศการศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูนั้น Harris (1990) ระบุว่า มี 23 กิจกรรม คือ

1. การบรรยาย (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่ใช้กันแพร่หลายมานานแล้ว ใช้ได้ทั้งกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ เป็นกิจกรรมที่ทำได้ง่ายมาก เพียงแต่ใช้การพูดและการฟังเท่านั้น ประสิทธิภาพที่ได้จากกิจกรรมการบรรยายจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นจึงไม่เหมาะสำหรับจุดประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม หรือพฤติกรรมต่าง ๆ และในทางปฏิบัติมักจะใช้การบรรยายเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมเท่านั้น
2. การบรรยายที่มีสื่อประกอบ (Visualized Lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้ทัศนอุปกรณ์เข้ามาช่วย เช่น ใช้สไลด์ แผ่นโปร่งใส แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ประกอบการบรรยาย การที่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังการบรรยายได้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บรรยายเสนอ จะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากขึ้น การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบถึงแม้จะให้คุณค่าก่อให้เกิดประสบการณ์ต่ำ แต่ก็ยังดีกว่าการบรรยายโดยไม่มีอะไรประกอบเลย ในปัจจุบันได้มีการใช้สื่อประสม (Multi-Media) คือ ใช้สื่อหลาย ๆ ประเภทประกอบการบรรยายมากขึ้น
3. การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม (Panel Presenting) การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม จะช่วยให้การบรรยายเป็นที่น่าสนใจยิ่งขึ้น สามารถดำเนินการได้ในหลายลักษณะ เช่น การบรรยายเป็นหมู่คณะ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลหลาย ๆ คนที่ต่อเนื่องกัน และอาจจะมีผู้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอีกก็ได้ นอกจากนี้ การเสนอข้อมูลในลักษณะของการจัดแบบซิมโพเซียม (Symposium) ซึ่งเป็นการเสนอข้อมูลเป็นกลุ่มอย่างเป็นทางการ การได้เวทีก็เป็นอีกลักษณะหนึ่งของการเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม กิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มนี้มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลแนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประสิทธิภาพที่ได้จากกิจกรรมชนิดนี้สูงขึ้นกว่าการบรรยายทั้ง 2 แบบ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ตามปกติมักนิยมใช้กิจกรรมการเสนอข้อมูลเป็นกลุ่มเป็นส่วนนำและจะตามด้วยการอภิปรายเป็นกลุ่มย่อย หรือระดมความคิดเห็น

4. การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing Film or Television) เป็นการนำเสนอข้อมูลโดยใช้สื่อทางตา โดยการให้ดูภาพยนตร์ โทรทัศน์หรือวิดีโอเทป กิจกรรมลักษณะนี้เริ่มมีบทบาทสำคัญมากขึ้น ในการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์หรือการประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

5. การฟังจากเทปวิทยุ และกระจายเสียง (Listening to Tape, Radio or Record Player) เป็นกิจกรรมที่จะช่วยถ่ายทอดแนวความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรือหลาย ๆ คนก็ได้ กิจกรรมนี้จะใช้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจหรือฝึกทักษะด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการเขียนสำเนียงหรือเสียง นอกจากนี้ยังใช้เทปบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์หรือบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ในภายหลังประสบการณ์ที่ได้รับจากกิจกรรมประเภทนี้ยังถือว่าอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน

6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (Exhibiting Material and Equipment) กิจกรรมนี้จะช่วยในการฝึกอบรมหรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาวัสดุต่าง ๆ กิจกรรมนิทรรศการจะมีคุณค่าเป็นอย่างมากเมื่อนำไปใช้ควบคู่กับกิจกรรมชนิดอื่น ซึ่งจะเพิ่มความสนใจแก่ผู้ร่วมกิจกรรมได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาถึงผลที่มีต่อประสบการณ์แล้วจัดว่าจะอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางต่ำ

7. การสังเกตภายในห้องเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการทำงานในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้น การสังเกตภายในห้องเรียนจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดอ่อนของบุคลากร สามารถจะนำมาเป็นประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือใช้ในการพัฒนาบุคลากรก็ได้ การสังเกตจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพถ้าหากผู้สังเกตเป็นผู้ที่มีทักษะ มีเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีการบันทึกข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สำหรับผลที่มีต่อประสบการณ์นั้นจะอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางต่ำ

8. การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้อื่นได้เห็นการดำเนินการคล้ายสถานการณ์จริง อย่างไรก็ตามผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากการสาธิตจะเป็นไปอย่างจำกัด ประสบการณ์ที่ได้จากการสาธิตจะอยู่ในระดับปานกลาง และมักจะมีข้อจำกัดอยู่ คือ หากดำเนินการกับกลุ่มขนาดเล็กก็มักจะไม่คุ้มค่าหรือไม่ประหยัด แต่ถ้าหากจะดำเนินการกับกลุ่มใหญ่ก็มักจะไม่สามารถทราบรายละเอียดได้อย่างทั่วถึง การสาธิตจะมีคุณค่ามากขึ้นในกรณีที่มีการดำเนินการสังเกตอย่างเป็นระเบียบ และมีกิจกรรมติดตามมา เช่น การอภิปราย การให้ดูวิดีโอเทปซ้ำอีกและการให้ลองปฏิบัติ เป็นต้น

9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินการระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้ข้อมูล โดยมีจุดประสงค์หลักเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามที่ต้องการการสัมภาษณ์ เป็นกิจกรรมที่จะช่วยในการเลือกคนทำงาน การสื่อสารกับกลุ่มคน และ

การตรวจสอบยืนยันข้อมูลต่าง ๆ เนื่องจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะถูกควบคุมโดยผู้สัมภาษณ์ ดังนั้น กิจกรรมชนิดนี้จึงมีคุณค่าน้อยต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล แต่ถ้าหากจะมองในเรื่องรายละเอียดของข้อมูลเฉพาะอย่าง เช่น การศึกษาแนวความคิดการศึกษา ความคิดเห็น การศึกษาเจตคติก็ถือว่ากิจกรรมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะมีคุณค่าสูงพอสมควร โดยส่วนรวมแล้วกิจกรรมชนิดนี้ถือว่ามียieldต่อประสบการณ์ในระดับปานกลาง

10. การสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่อง (Focused Interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะบางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตอบมีความสามารถจะตอบได้เท่านั้น กิจกรรมนี้ถ้าหากดำเนินการอย่างเป็นระบบแล้ว ผู้วิเคราะห์ก็สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ภายในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี สำหรับประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมนี้จะอยู่ในระดับปานกลาง

11. การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-directive Interviewing) เป็นการรับรู้ข้อมูลจากการอภิปรายหรือแสดงแนวความคิดของบุคคลที่เราสนทนาในการสัมภาษณ์ทางอ้อม ผู้สัมภาษณ์จะพยายามให้ผู้ให้การสัมภาษณ์ระลึกถึงข้อมูลในอดีต ปัจจุบัน หรือคาดการณ์ในอนาคต เพื่อประเมินตนเองหรือตัดสินใจว่าตนเองจะทำในลักษณะใด เพื่อให้เขาได้แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกออกมามากที่สุด และแสดงออกด้วยความจริงใจลักษณะของการสัมภาษณ์จะสนใจอยู่ที่ปัญหา และความสนใจของผู้ให้การสัมภาษณ์เป็นประการสำคัญ

เนื่องจากการสัมภาษณ์ทางอ้อมไม่มีการจัดลำดับขั้นตอนของสาระที่สนทนาดังนั้นหากใช้เทปบันทึกเสียงประกอบกับการสัมภาษณ์ก็จะเป็นการดี ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูล ถ้าการวิเคราะห์ไม่สมบูรณ์ในส่วนใดส่วนหนึ่ง ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ทางอ้อมจะอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง

12. การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มขนาดเล็ก ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการอภิปรายจะอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการอภิปรายจะเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ทั้งทางภาษาและท่าทาง การอภิปรายจะมีความแตกต่างจากกิจกรรมชนิดอื่นคือจะแตกต่างจากการสัมภาษณ์ตรงที่การอภิปรายเป็นกิจกรรมกลุ่มจะแตกต่างจากการประชุมตรงที่การอภิปรายมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเป็นแบบไม่เป็นทางการ การอภิปรายจะมีความใกล้เคียงกับการประชุมกลุ่มและอภิปรายกลุ่ม อย่างไรก็ตามการประชุมกลุ่มจะใช้เวลาน้อยกว่า ระหว่าง 10-30 นาที แต่การอภิปรายจะใช้เวลามากกว่านั้น การอภิปรายอาจจะนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น บทบาทสมมุติ ภาพยนตร์ การอ่าน การวิจัย การเขียนเขียน การสาธิตและการบรรยาย เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มีความสลับซับซ้อนได้

13. การอ่าน (Reading) การอ่านเป็นกิจกรรมนิเทศที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย กิจกรรมการอ่านจะมีคุณค่ามากขึ้น หากดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการอภิปรายหลังจาก

การอ่านเสร็จสิ้นลงไปแล้ว ในปัจจุบันได้มีการใช้กิจกรรมการอ่านไปผสมผสานกับกิจกรรมชนิดอื่น สำหรับการฝึกอบรมมากขึ้น เช่น ให้อ่านขั้นตอนการทำกิจกรรมหรือการให้อ่านกรณีปัญหา เป็นต้น

14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating)

กิจกรรมชนิดนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้นิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการติดตามและประเมินผลการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) และการควบคุมประสิทธิภาพการสอน ซึ่งในการทำงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความสามารถและทักษะในการวิเคราะห์เป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามการคิดคำนวณไม่จำเป็นจะต้องเป็นเรื่องสลับซับซ้อนหรือเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีความสามารถและทักษะในการคิดคำนวณอย่างง่าย ๆ ได้แก่ การคิดคำนวณหาค่าดัชนีต่าง ๆ การเขียนตารางเขียน กราฟและแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ของตัวเลข เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมในห้องเรียนหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่ได้จัดขึ้น

15. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอ

แนวความคิด วิธีการแก้ปัญหาหรือให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ การระดมสมองจัดเป็นกิจกรรมกลุ่ม ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความคิดเห็นออกมาและจะไม่มีกรอบการอภิปราย ไม่มีการวิเคราะห์หรือวิพากษ์วิจารณ์ แต่อย่างใดถึงแม้การระดมสมองจะเป็นการแสดงความคิดเห็นค่อนข้างอิสระ แต่ถ้าหากมีการกำหนดปัญหาหรือวางโครงสร้างที่ชัดเจนก็ย่อมจะสามารถได้แนวความคิดต่าง ๆ มากมายภายในเวลาอันจำกัด บรรยากาศในการระดมสมองจะต้องเป็นไปในทางที่ดี ไม่มีอคติต่อแนวความคิดของบุคคลใดทั้งสิ้น ถึงแม้แนวความคิดที่สมาชิกเสนอมานั้นจะไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้โดยตรง แต่แนวความคิดนั้นก็จะถูกนำไปผสมผสานให้เกิดแนวความคิดอื่น หรือเกิดแนวความคิดใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

16. การบันทึกวีดิโอเทปและถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing)

กิจกรรมชนิดนี้มีประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลงานการฝึกอบรมและการประชาสัมพันธ์ ปัจจุบันจะมีการถ่ายภาพในลักษณะของวีดิโอเทปมากขึ้น อย่างไรก็ตามการถ่ายภาพ การจัดท่าสไลด์หรือจัดทำเป็นภาพยนตร์ 8 ม.ม. ก็ยังมีการใช้กันอย่างกว้างขวางอยู่ วีดิโอเทปเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง สามารถดูได้ทันที สามารถลบได้ และสามารถนำกลับมาใช้ให้ได้ ส่วนการถ่ายภาพนั้นจะนำมาใช้ประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการหรือจัดทำภาพประกอบในการจัดทำรายงานประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ

17. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting and Testing)

กิจกรรมชนิดนี้จะเกี่ยวข้องกับการใช้แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบแสดงความคิดเห็น แบบประเมินเจตคติ และเครื่องมืออื่น ๆ เครื่องมือเหล่านี้มักจะนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่นอยู่บ่อย ๆ เช่น การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมุติ การสัมภาษณ์และการสังเกต

18. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) กิจกรรมชนิดนี้เป็นการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่จำเพาะเจาะจง โดยมีการกำหนดโครงสร้างน้อยที่สุดแต่จะมุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมากที่สุด บรรยากาศในการประชุมนั้นจะมุ่งที่การแสดงความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ และเป็นบรรยากาศที่ดีเทคนิคการประชุมแบบนี้ได้เสนอโดย J. D. Phillips ในปี ค.ศ. 1948 (พ.ศ. 2491) และหลังจากนั้นก็ได้มีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนที่จะมีการประชุมกลุ่มแบบนี้สมาชิกภายในกลุ่มจะได้รับทราบเรื่องราวที่จะทำการประชุม ซึ่งอาจจะเป็นหัวข้อปัญหาคำถาม หรือหัวข้อประเด็นต่าง ๆ ผู้ที่เป็นสมาชิกภายในกลุ่มจะต้องแสดงความคิดเห็นออกมา ด้วยถ้อยคำสั้น ๆ และมีความชัดเจน แต่ในบางครั้งอาจจะมีการเสนอข้อมูลแบบเป็นทางการประกอบด้วยก็ได้ เช่น การบรรยาย การฉายภาพยนตร์การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม (Panel Discussion) เป็นต้น

การประชุมกลุ่มย่อยอาจจะดำเนินการในลักษณะของการมอบงานให้แต่ละกลุ่มแตกต่างกันก็ได้ เช่น ในกลุ่ม 1 อาจจะให้รับฟังข้อมูลจากวิทยากรกลุ่มที่ 2 อาจจะพิจารณาถึงแนวความคิดของวิทยากร กลุ่มที่ 3 อาจจะให้นำสิ่งที่ได้จากการฟังมาเป็นประเด็นในการอภิปรายเพิ่มเติม เป็นต้น ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำการประชุมกลุ่มจะเป็นไปแบบอิสระและการแสดงความคิดเห็นก็สามารถทำได้เต็มที่ บรรยากาศเต็มไปด้วยความมั่นใจ เป็นนักกีฬา รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผลจากการประชุมกลุ่มควรจะได้มาซึ่งการเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือได้ข้อแนะนำเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานกิจกรรมการประชุมกลุ่มจะมีคุณค่ามากขึ้น ถ้าหากมีกิจกรรมอื่น ๆ ตามมา เช่น การสรุปประเด็นหรือตั้งเป็นคำถามในกรณีที่จะต้องแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมอีก

19. การพาไปทัศนศึกษา (Field Trip) กิจกรรมชนิดนี้เป็นการเดินทางออกจากโรงเรียนไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาและดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนเองไปปฏิบัติอยู่ ถึงแม้ว่าการไปทัศนศึกษาจะเป็นที่สนใจ และเป็นที่ยินยอมของครูและนักเรียนก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่ที่ยินยมนำมาใช้ในการฝึกอบรมครูประจำการมากนัก การไปทัศนศึกษาจะได้รับประโยชน์ในเชิงเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้ร่วมกิจกรรม ประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมทัศนศึกษาจัดว่าอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูงกิจกรรมทัศนศึกษาจะมีความแตกต่างจากกิจกรรมเยี่ยมเยียนที่ตรงที่กิจกรรมทัศนศึกษาจะไม่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมการสอนในห้องเรียนเลย

20. การเยี่ยมเยียน (Intervisiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งจะไปเยี่ยมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง การเยี่ยมเยียนถึงแม้จะสามารถจะกระทำเป็นกลุ่มขนาดเล็กได้ แต่ในทางปฏิบัติ โดยทั่วไปมักจะดำเนินการในลักษณะของกิจกรรมรายบุคคล กิจกรรมการเยี่ยมเยียนที่ได้ผลนั้นจำเป็นต้องมีคู่มือเกี่ยวกับการสังเกตพฤติกรรมการทำงานควบคู่ไปด้วย การเยี่ยมเยียนควรจะไปเยี่ยมบุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน และดีเพียงพอที่จะเป็นตัวอย่างได้และ

จำเป็นจะต้องมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การเยื่อมเยือนเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมการเยื่อมเยือนจัดว่าอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปในทางสูง

21. บทบาทสมมุติ (Role Playing) เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในวัฒนธรรมต่าง ๆ โมรีโน (Moreno) ซึ่งเป็นบิดาหรือผู้คิดค้นกิจกรรมนี้เป็นครั้งแรกได้ใช้ สำหรับการบำบัดรักษาทางจิตใจบทบาทสมมุติที่นำมาใช้ในการศึกษามีลักษณะคล้ายกับการปฏิบัติในสภาพการณ์ที่เป็นจริง นั่นคือจะกำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเองไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น ในกรณีที่นำมาใช้ในการนิเทศนั้น ส่วนใหญ่มักจะเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนดให้ผู้ทำกิจกรรมสมมุติตัวเองว่าถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะอย่างไร ในการสมมุตินั้นอาจสมมุติให้เป็นตัวเขาเองหรือสมมุติเป็นบุคคลอื่นก็ได้ บทบาทที่ผู้ทำกิจกรรมแสดงออกมาจะแสดงให้เห็นความรู้สึกนึกคิดของเขาว่าเป็นอย่างไร กิจกรรมบทบาทสมมุติจะช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องอธิบายด้วยคำพูดหรืออธิบายอย่างละเอียดลออ หลังจากการทำกิจกรรมบทบาทสมมุติไปแล้ว ควรได้มีการอธิบายเพื่อวิเคราะห์วิจารณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่สังเกตเห็นจากการทำกิจกรรมนั้น ซึ่งจะเป็นการช่วยให้เรียนรู้จากการวิเคราะห์ทางด้านอารมณ์ควบคู่ไปด้วยกิจกรรมบทบาทสมมุติมีผลต่อประสบการณ์ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปในทางสูง

22. การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกเรื่อง เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก การเขียนใบเตือน ความจำ ฯลฯ เป็นต้น จะเห็นว่าการเขียนเป็นกิจกรรมสื่อความหมายที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียนเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการเขียนจัดเป็นกิจกรรมที่ให้ประสบการณ์ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะก่อให้เกิดการปรับปรุงความเข้าใจ ทั้งผู้เขียนและผู้อ่าน ทั้งสองฝ่าย

23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Practice) กิจกรรมชนิดนี้ใช้ได้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติกิจกรรม การปฏิบัติตามคำแนะนำเป็นที่สนใจมากขึ้น เมื่อมีการฝึกทดลองสอนหรือการฝึกสอน นอกจากนั้นในการนิเทศการสอนแบบคลินิกก็ได้มีการใช้กิจกรรมลักษณะนี้มากเช่นเดียวกัน ในบางครั้งก็อาจใช้ร่วมกับกิจกรรมการเยื่อมเยือนและกิจกรรมการสังเกต

สัจด์ อุทรานันท์ (2525) ได้แบ่งกิจกรรมการนิเทศการศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กิจกรรมที่ผู้นิเทศปฏิบัติ ได้แก่ การบรรยาย การสาธิต การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกข้อมูล การจัดทำเครื่องมือและทำการทดสอบ การวิเคราะห์การเขียน

2. กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ได้แก่ การประชุม การอภิปราย

3. กิจกรรมที่ผู้รับการนิเทศเป็นผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การไปทัศนศึกษา การปฏิบัติตามคำแนะนำ บทบาทสมมติ นิทรรศการ

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2528) ได้จัดกลุ่มของประเภทกิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. การเยี่ยมเยียนและสังเกตการณ์ (Visitation and Observation) โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีการเตรียมการและมีการปรึกษาหารือหลังการเยี่ยมเยียน สังเกตการณ์

2. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลเป็นรายกลุ่ม (Individual or Group Conference) การนิเทศตามคำร้องขอ (On-call or Requested Supervision) หรือการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

3. การส่งผู้รู้ผู้ชำนาญหรือผู้มีประสบการณ์สูงกว่าในเฉพาะเรื่องไปพบปะ แลกเปลี่ยนและร่วมในการให้คำปรึกษาหารือ ในการปฏิบัติการเรียนการสอนหรือปรับปรุง การปฏิบัติการในลักษณะที่เรียกว่า Expert Visitation

4. การจัดให้มีการเยี่ยมเยียนกันเองในแวดวงงานเดียวกัน (Inter Visitation) จากผู้อื่น ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

5. การประชุมโดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) การประชุมอภิปราย (Discussion) การประชุมระดมความคิด (Brain Storming) การประชุมแบบบรรยาย (Lecture) การประชุมประจำปี ประจําวุด (Convention) การสัมมนา (Seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นต้น

6. การสาธิตวิธีการปฏิบัติ (Demonstration) เฉพาะเรื่อง เฉพาะวิธี

7. การนิเทศโดยการเผยแพร่ผ่านอุปกรณ์และเครื่องมือทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เอกสารเผยแพร่ คู่มือ คำแนะนำเฉพาะ นิทรรศการป้ายนิเทศ เทปเสียง วีดีโอเทป ภาพยนตร์ บทเรียนทางโทรทัศน์หรือวิทยุ บทเรียนของมหาวิทยาลัยเปิด เป็นต้น

8. การส่งผู้ปฏิบัติไปศึกษา ฝึกอบรมหรือไปฝึกปฏิบัติในโครงการต่าง ๆ

9. การให้มีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา การเรียนการสอนในลักษณะผู้ร่วมงานหรือคณะทำงาน (Committee or Taskforce Member) แล้วให้เขียนรายงานไปพร้อมกับการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ภายใต้การแนะนำของหัวหน้าคณะหรือผู้บริหารโรงเรียน

อนันต์ อิ่มโอษฐ์ (2532) ได้เขียนไว้ในเรื่อง การจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษาว่ามีหลายรูปแบบ แต่กิจกรรมการนิเทศที่ก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพสูง มีดังนี้

1. การใช้วิธีการนิเทศแบบคลินิก
2. การนำเอาเทคนิคการพัฒนางานองค์การและการบริหารงานแบบสมัยใหม่ เช่น O.D, Q.C. และ M.B.O. มาประยุกต์ใช้
3. การจัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการอยู่เนือง ๆ หรือการส่งครูเข้าไปร่วมประชุมสัมมนา ฝึกอบรม รวมถึงการให้ศึกษาต่อ
4. การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ในการพัฒนาการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ
5. การจัดกิจกรรมกลุ่มต้อนรับและช่วยเหลือครู อาจารย์ที่บรรจุใหม่หรือย้ายมาใหม่ และให้ความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนช่วงระยะเวลา 3 เดือนแรก
6. การจัดให้มีมุมหนังสือหรือห้องสมุดวิชาการที่รวบรวมข่าวสารการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. การจัดประชุมหารือกันเป็นเนืองนิตย์ภายในสถานศึกษา เพื่อช่วยแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ
8. การจัดทัศนศึกษาเยี่ยมเยียนสถาบันอื่นๆ
9. การเปิดโอกาสให้มีการทดลองใช้ วิธีการเรียนการสอนและสื่อแบบใหม่ ๆ
10. การสนับสนุนให้ครูอาจารย์เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ร่วมกิจกรรมเป็นครั้งคราวด้วย

11. การจัดให้มีคณะทำงานศึกษาความต้องการความมุ่งหวัง และปัญหาอุปสรรคทางการศึกษาของนักเรียนเป็นระยะ ๆ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้เสนอแนะกิจกรรมนิเทศที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. การประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมที่เน้นให้ผู้เข้าประชุมมีความรู้ความเข้าใจและทักษะทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยสามารถนำไปพัฒนางานให้มีคุณภาพ ขั้นตอนประกอบด้วย การเตรียมการประชุมโดยการวางแผนการประชุม การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมเอกสาร การเตรียมบุคลากร การประชุมปฏิบัติ การประเมินผล โดยการทดสอบความรู้ของผู้เข้าประชุมปฏิบัติการ ประเมินผลสำเร็จของการประชุมปฏิบัติการและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานหลังการประชุมปฏิบัติการ

2. การระดมความคิด เป็นการประชุมเพื่อรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหา ข้อมูลใหม่ ๆ จากสมาชิกของที่ประชุมและความคิดริเริ่มต่าง ๆ ในการพัฒนางาน ขั้นตอน ประกอบด้วย ประธานหรือผู้ดำเนินการต้องสร้างบรรยากาศเป็นกันเอง สมาชิกมีความรู้สึกอิสระที่จะเสนอความคิดเห็น ได้เสนอประเด็นพิจารณาให้สมาชิกทราบหรือตั้งคำถามให้ช่วยกันตอบให้สมาชิกตอบคนละ 1 คำตอบ ต่อ 1 รอบ เมื่อตอบครบทุกคนหรือมากพอแล้ว อาจให้แต่ละคนตอบเพิ่มจนได้รับคำตอบครอบคลุมตามที่ต้องการ รวบรวมจัดกลุ่มคำหรือข้อเสนอที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน และตัดข้อเสนอที่ไม่จำเป็นออกสรุปเป็นประเด็นสำคัญ

3. การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำความรู้นั้นมาถ่ายทอดให้แก่คณะครู ขั้นตอนประกอบด้วย การเตรียมรับการนิเทศ จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาเลือกผู้รับการนิเทศจากการศึกษาข้อมูลที่เป็นปัญหาสำคัญมอบเอกสารทางวิชาการให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าใช้เวลา 3-5 วัน และสรุปย่อความรู้ที่ได้จากเอกสาร ถ่ายทอดความรู้ ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการนิเทศ หลังจากที่ยกย่องความรู้ให้แก่คณะครูแล้วสรุปข้อมูล ถ้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ควรยกย่องชมเชยผู้รับการนิเทศหลังจากที่ยกย่องความรู้ให้แก่คณะครูแล้ว เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและควรหมุนเวียนให้ผู้อื่นได้รับการนิเทศแบบเดียวกันนี้บ้าง

4. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการประชุมครูหรือกลุ่มสนใจในเรื่องราวข่าวสารเดียวกัน โดยกำหนดให้มีผู้นำสนทนาคนหนึ่งนำสนทนาในเรื่องที่กลุ่มสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงาน เทคนิควิธีการแก่คณะครูในสถานศึกษา ขั้นตอนประกอบด้วย การสำรวจปัญหาความต้องการในเรื่องราวข่าวสารที่สนใจร่วมกัน หรือเป็นปัญหาร่วมกัน เลือกผู้นำสนทนาทางวิชาการการปฏิบัติการณ์นั้นกำหนดการสนทนาทางวิชาการในช่วงหลังรับประทานอาหารกลางวัน หรือช่วงว่างตอนใดที่เห็นว่าเหมาะสมและทำปฏิทินไว้ให้ชัดเจน กำหนดเวลาสนทนาครั้งละ 30-45 นาที ประเมินผลจากการพัฒนาตนเองและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

5. การเยี่ยมนิเทศในชั้นเรียน เป็นการที่ผู้นิเทศพบและสังเกตการทำงานของครูในชั้นเรียน เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ ขั้นตอนประกอบด้วย สร้างข้อตกลงในการเยี่ยมนิเทศในชั้นเรียน ผู้นิเทศเข้าเยี่ยมชั้นเรียนตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกับครู วิเคราะห์และสรุปผลร่วมกับครู นำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขในการทำงาน

6. การศึกษาดูงาน เป็นการพาบุคลากรในสถานศึกษาไปศึกษาค้นคว้า และเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ขั้นตอน ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ของการดูงาน ประสานงานกับหน่วยงานที่จะไปดู ควรใช้เวลาทำงานให้นานพอสมควร หลังจากดูงานแล้วควรกลับไปสรุปแนวคิดและวางแผนปรับปรุงงานต่อไป

7. การสังเกตการสอน เป็นการจัดให้บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การเรียนการสอนมาสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู ในขณะที่สอนเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาหรือ ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการณ์สอนของผู้นิเทศ ขั้นตอนประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้นิเทศ ปรีกษาหารือและการเตรียม แผนการสอน สังเกตการสอน วิเคราะห์พฤติกรรมการสอนร่วมกัน เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียน การสอน

8. การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยแก้ปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน หรือช่วยแนะนำส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จยิ่งขึ้น การให้คำปรึกษาแนะนำสามารถดำเนินการได้ทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นรายกลุ่ม ประกอบด้วย การบอกวิธีแก้ปัญหาโดยตรง (Directive Counseling) การเสนอข้อมูลและให้โอกาส ผู้รับคำปรึกษาวิเคราะห์ปัญหาเอง (Non Directive Counseling) ให้ผู้รับคำปรึกษาเล่ารายละเอียด ของปัญหาเองได้ การให้คำปรึกษาในลักษณะประสม (Directive Non Directive Counseling) เป็นการผสมผสานกันทั้ง 2 ลักษณะ ซึ่งจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและบางเรื่องก็ขอ คำแนะนำโดยตรงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพื้นฐานที่แตกต่างกันของผู้รับคำปรึกษาหารือ

9. การอบรม เป็นการให้ครูเข้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ เพื่อเป็นการ กระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัวทางวิชาการ และนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการอบรมไปใช้พัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มี 2 ลักษณะ คือ การจัดอบรมครูภายในสถานศึกษา โดยเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากรหรือให้ครูในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ในเฉพาะเรื่องเป็นวิทยากร และส่งครูไปรับการอบรมทางวิชาการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา เป็นผู้จัด ขั้นตอนประกอบด้วย การนำเสนอเรื่องที่จัดอบรมแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการอบรม เตรียมเอกสาร วัสดุ สถานที่ดำเนินการอบรมตามตารางที่กำหนด ประเมินผล วิเคราะห์ รายงานผล การอบรม

10. การสัมมนา เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่สนใจ เพื่อสรุปข้อคิดเห็นและหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ขั้นตอนประกอบด้วย การคัดเลือกหัวข้อ สัมมนาให้ตรงกับความสนใจและความต้องการของคณะครู เชิญวิทยากร เตรียมสถานที่ วัสดุ เอกสาร สิ่งอำนวยความสะดวก ดำเนินการสัมมนา สรุปและประเมินผล ติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการ สัมมนา

11. การสาธิตการสอน เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้ดูได้เห็นการดำเนินการคล้าย สถานการณ์จริง โดยการนำคณะครูไปชมการสาธิตการสอนในหรือนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ดู การสาธิตการสอนนำประโยชน์ที่ได้จากการไปชมการสาธิตการสอนมาปรับปรุงการเรียนการสอนและ พัฒนาตนเอง ขั้นตอนประกอบด้วย การศึกษาปัญหา สำรวจความต้องการ แจ้งผู้สาธิตการสอนและ

บุคลากรทางการสอน ทราบวัตถุประสงค์ร่วมกันในเรื่องการชม การสาธิต การสอน ประสานงาน เตรียมการให้พร้อมผู้ดูแลการสาธิตการสอน ศึกษา สังเกตกระบวนการ ขั้นตอน เทคนิควิธีการสอน รูปแบบต่าง ๆ จดบันทึกไว้ผู้ดูแลการสาธิตการสอนนำกระบวนการ เทคนิควิธีการสอนที่ได้จากการสาธิต มาสอนอภิปราย สรุปผล ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครู ผู้ไปดูแลการสาธิตการสอน

กระทรวง จิเรตชากุล (2550) ได้เสนอว่า กิจกรรมการนิเทศมีหลากหลายวิธี ให้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับปัญหา ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาของบุคคล ในสถานศึกษา ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่สูงขึ้น
2. การให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการมอบหมายเอกสารให้ผู้รับการนิเทศ ไปศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือตอนใดตอนหนึ่ง แล้วนำความรู้ที่ได้นั้นมาถ่ายทอดให้แก่คณะครู
3. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการประชุมครูหรือกลุ่มผู้สนใจในเรื่องราว ข่าวสารเดียวกัน โดยกำหนดให้ผู้นำเสนอคนหนึ่งนำเสนอในเรื่องที่กลุ่มสนใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ แนวทางปฏิบัติงานเทคนิค วิธีการ แก่คณะครูในโรงเรียน และเพื่อพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน
4. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นการที่ผู้นิเทศไปพบและสังเกตการทำงานของครู ในชั้นเรียนเพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการของ ครู ศึกษาปัญหาของครู ประเมินผลการสอนของครู กระตุ้นให้ครูปรับปรุงจัดการเรียนรู้และ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู
5. การศึกษาดูงาน เป็นการพาบุคลากรของโรงเรียนไปศึกษาค้นคว้าและเพิ่มพูน ประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาคน และพัฒนางานให้มีคุณภาพ
6. การสังเกตการสอน เป็นการจัดให้บุคคลหนึ่ง (ผู้นิเทศ) ที่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการจัดการเรียนรู้มาสังเกตพฤติกรรมการเรียนการสอนของครู (ผู้รับการนิเทศ) ในขณะที่จัด กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศ
7. การประชุมนิเทศ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้นิเทศเป็นผู้ศึกษาหาแนวทางการแก้ปัญหา แล้วนำมาแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศหรือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้น ๆ เพื่อให้ผู้รับ การนิเทศได้แนวทางในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างมีคุณภาพ

8. การนิเทศแบบผู้ขายสินค้า เป็นการนิเทศโดยผู้นิเทศชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศเห็นความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการ หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการนิเทศตระหนักและเห็นความสำคัญความจำเป็นในการดำเนินการ หรือการแก้ไขปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือตามสาเหตุแห่งปัญหานั้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้เสนอแนะกิจกรรมการนิเทศไว้ ดังนี้

1. การนิเทศทางตรง ได้แก่ การประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ การให้คำปรึกษาแนะนำ การนิเทศแบบมีส่วนร่วม เช่น แบบร่วมงานประสานใจ พาทำกัลยาณมิตร โยนิโสมนัสสการ เป็นต้น การเข้าค่ายวิชาการของครู การศึกษาดูงาน จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้ของครูและศึกษานิเทศก์ การนิเทศแบบการพัฒนาเครือข่ายของศูนย์ แบบครูแนะนำ การปฏิรูป เป็นต้น

2. การนิเทศทางไกล เป็นการนิเทศโดยใช้สื่อต่าง ๆ คือ เอกสารวิชาการ จดหมายข่าว แผ่นพับ แผ่นปลิว แถบบันทึกเสียง วิดีทัศน์ และวิทยุโทรทัศน์

3. การนิเทศภายในโรงเรียนครอบคลุมถึงการเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การสาธิตการสอน การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การสนทนาทางวิชาการ การศึกษานอกสถานที่ การศึกษาเอกสาร การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ครู การนิเทศเป็นทีม การนำเสนอผลงาน และการสร้างเครือข่ายครูในโรงเรียน

ขารี มณีศรี (2542) กล่าวถึงกิจกรรมการนิเทศเป็นแผนปฏิบัติการนำโครงการแต่ละโครงการสู่การปฏิบัติ คำที่ใช้มีอยู่หลายคำ เช่น กลไกการนิเทศ กลวิธีการนิเทศ กิจกรรมการนิเทศภายใน เป็นต้น การที่โรงเรียนใดจะเลือกใช้กิจกรรมการนิเทศใดขึ้นอยู่กับโรงเรียนที่มีความพร้อมน้อย มีความพร้อมปานกลาง และมีความพร้อมมาก สอดคล้องกับจุดประสงค์การนิเทศ กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน อาจมีดังต่อไปนี้

1. การประชุมก่อนเปิดเรียนประชุมปรึกษาหารือเตรียมการด้านต่าง ๆ ก่อนเปิดภาคเรียน

2. การปฐมนิเทศแนะนำบุคลากรใหม่ให้คุ้นเคย สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมระเบียบข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การให้คำแนะนำ คำปรึกษาแนะนำใช้ในระบบการนิเทศ เพราะใช้เทคนิคพบปะพูดคุยมากกว่าการใช้อำนาจหรือออกคำสั่ง

4. การประชุมปฏิบัติการ มุ่งเน้นให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ (knowledge) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) ลงมือปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย

5. การอบรม งานนิเทศมุ่งอบรมประจำการให้ผู้รับการนิเทศเสริมความรู้ใหม่
ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

6. การสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่จัดเองภายในหน่วยงานหรือ
ไปร่วม ซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่นฟังมากกว่าทำ

7. การระดมความคิดในสังคมประชาธิปไตย การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
เคารพให้เกียรติศักยภาพคนอื่น เป็นสิ่งที่พึงตระหนักการระดมความคิด (Brain Storming)
มุ่งปริมาณความคิดมากกว่าถูกผิด

8. การสาธิตการสอนเป็นกิจกรรมสำคัญที่ควรจัดให้มีในโรงเรียนการเรียนรู้หรือ
เลียนแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ประหยัดเวลาและได้รับประสบการณ์ตรง จัดหาแบบที่ดี

9. การศึกษาเอกสารวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ คือ ต้องอ่านและวิชาชีพครู
ต้องอ่านมาก เพราะการอ่านจะนำไปสู่ความรอบรู้ ความคิดใหม่และทันสมัย

10. การสนทนาวิชาการ ในวงวิชาการนั้นควรมีหลายรูปแบบ เช่น การเชิญ
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาบรรยาย อาจใช้เวลาพักเที่ยงวันซึ่งไม่กระทบต่อการทำงานทุกคน มีเวลาว่าง
พ้อที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้ อาจจัดเดือนละครั้งในหัวข้อที่สนใจร่วมกัน

11. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เป็นเทคนิคการนิเทศเพื่อช่วยครูปรับปรุงการสอน
ให้ดีขึ้น มีขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันของผู้ให้และผู้รับการนิเทศบนพื้นฐานวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ
ทำเพื่อเด็กลดข้อบกพร่องเสริมให้ยิ่ง

12. การศึกษาดูงาน ผลตรงในการปรับปรุงงานดูคนอื่นย้อนดูตัวเองศึกษาข้อดี
ข้อบกพร่องข้อจำกัดเมื่อต้องนำมาปรับปรุงความพร้อมด้านต่าง ๆ

13. การสังเกตการณ์สอน ในทางปฏิบัติอาจทำได้น้อย ถือว่าทุกคนมีภาระหน้าที่
ที่ต้องทำในทางปฏิบัติ หัวหน้าหมวดวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์อาจเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับครูผู้มี
ความเชี่ยวชาญ (Master Teachers)

14. การวิจัยเชิงปฏิบัติงานการเรียนการสอนหนังสือแบบเรียนสื่อการสอนหรือ
แม้แต่การนิเทศสามารถทำการวิจัยเชิงปฏิบัติได้ ทั้งนี้วิจัยเพื่อนำผลมาใช้ หรือวิจัยเชิงพัฒนา
(Research and development : R&D)

15. การเขียนเอกสารหรือทดสอบทางวิชาการ อาชีพครูหรือผู้นิเทศนอกจากต้อง
อ่านมาก พุดมากแล้ว ยังต้องเขียนมาก มิใช่เขียนกระดาษ แต่เขียนผลงานวิชาการ เป็นการสร้าง
พรมแดนความรู้ใหม่ การเขียนเป็นเทคนิคซึ่งจะต้องเรียนรู้หลักวิธี การอ่านมากเป็นพื้นฐานของ
การเขียนได้เป็นอย่างดี คนที่มีวิญญานครูจะหาหนทางนี้ได้ดี

16. การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การนำเสนอให้เป็นที่น่าสนใจ เทคนิคการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีทางการศึกษาเข้ามาช่วย มีข้อเสนอเพียงแผ่นกระดาษ คำชี้แจง ซึ่งไม่น่าสนใจเป็นได้เพียงนิทรรศการแห่ง

ชุด บัญญา (2546) ได้ระบุถึงกิจกรรมการนิเทศที่จะนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบวิธีการนิเทศตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ หรือพิจารณาการกำหนดรายละเอียดในการนิเทศ ในการดำเนินการนิเทศในแต่ละครั้งหรือแต่ละรายการให้เป็นไปตามหลักการ และกระบวนการนิเทศ เช่น การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ใหม่การจัดประชุมชี้แจงเรื่องใหม่ ๆ การสาธิตการสอน โดยครูในโรงเรียนหรือจากโรงเรียนอื่น ๆ ที่เชิญมาการสัมมนา เสนอผลงานของหมวดวิชาฝ่ายงาน ประจำภาคเรียนหรือประจำปี การสัมมนาสรุปผลการสอนหรือผลงานใด ๆ ของครูหรือบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนการศึกษาครูงาน ดุริยธรรม การจัดประกวด หรือนิทรรศการผลงานของครู การส่งครูไปฝึกงาน การสังเกตการณ์สอนในห้องเรียน การเยี่ยมชั้นเรียน การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมปฏิบัติงานในเรื่องใด ๆ ร่วมกัน และการร่วมกันวิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยเชิงปฏิบัติการอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมการนิเทศการศึกษาเป็นวิธีการที่จัดให้มีขึ้น เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน อาจจะเป็นกิจกรรมสำหรับการนิเทศเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกลุ่ม เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศปฏิบัติ หรือผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศปฏิบัติ ร่วมกันหรือกิจกรรมที่ผู้รับการนิเทศปฏิบัติก็ได้ ซึ่งกิจกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ คือ 1) การให้คำปรึกษาแนะนำ 2) การให้ศึกษาเอกสารวิชาการ 3) การสนทนาทางวิชาการ 4) การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน 5) การศึกษาครูงาน 6) การสังเกตการณ์สอนในห้องเรียน 7) การสาธิตการสอน 8) การอบรม 9) การเข้าค่ายวิชาการของครู 10) การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู 11) การประชุมชี้แจง 12) การชมนิทรรศการ 13) การจัดนิทรรศการ 14) การประชุมปฏิบัติการ 15) การวิจัยในชั้นเรียน 16) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ 17) การระดมสมอง 18) การส่งครูไปฝึกงาน 19) การประชุมนิเทศ 20) การจัดให้มีมุมหนังสือหรือห้องสมุดวิชาการ 21) การนิเทศแบบคลินิก

12. รูปแบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา

มีนักคิดและนักการศึกษาในศาสตร์การนิเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและกระบวนการนิเทศไว้ในลักษณะที่แตกต่างกันตามฐานความคิดของปรัชญา จุดมุ่งหมายและที่มาของสภาพบริบทและความพร้อมต่าง ๆ ผู้วิจัยขอนำเสนอรูปแบบและกระบวนการนิเทศของนักคิดและนักการศึกษาในศาสตร์การนิเทศ ประกอบด้วย Allen (1969) ; Cogan (1973) ; Copeland and Boyan (1978) ; Goldhammer (1984) Glickmam (1995) ; Acheson and Gall (2003) ; สัจด์ อุทรานันท์ (2530) และวัชร เล่าเรียนดี (2553) รายละเอียดปรากฏดังนี้

Glatthorn (1984) ได้กำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครู)
2. การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกับครู
3. วางแผนการสังเกตการสอน
4. สังเกตการสอน
5. วิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสอน
6. วางแผนกำหนดยุทธวิธีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ
7. ประชุมเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา
8. วางแผนการสังเกตในการดำเนินการสอนครั้งต่อไป

Glickman และคณะ (1995) ได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 5 ขั้นตอน

ดังต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 ประชุมก่อนการสังเกตการสอน
- ขั้นที่ 2 สังเกตการสอนในชั้นเรียน
- ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ผลการสังเกตและกำหนดยุทธวิธีการประชุม
- ขั้นที่ 4 ประชุมเพื่อการนิเทศ
- ขั้นที่ 5 ประชุมเสนอผลการวิเคราะห์การสังเกตการสอน

Cogan (1973) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศไว้ 8 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- ขั้นที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้นิเทศ (Establishing the Teacher Supervision Relationship)
- ขั้นที่ 2 การวางแผนร่วมกันกับครู (Planning with the Teacher)
- ขั้นที่ 3 การวางแผนยุทธวิธีในการสังเกตการสอน (Planning the Strategy of Observation)
- ขั้นที่ 4 การสังเกตการสอน (Observation Instruction)
- ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน (Analyzing the Teaching-Learning Process)
- ขั้นที่ 6 วางแผนยุทธวิธีในการประชุมนิเทศ (Planning the Strategy of the Conference)
- ขั้นที่ 7 การประชุมนิเทศ(The Conference)
- ขั้นที่ 8 การวางแผนการสอนต่อเนื่อง (Renewed Planning)

Goldhammer และคณะ (1980) ได้เสนอรูปแบบ (Model) ซึ่งประกอบด้วย

5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference)

ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation)

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีการประชุมนิเทศ (Analysis and Strategy)

ขั้นที่ 4 การประชุมนิเทศ (Supervision Conference)

ขั้นที่ 5 การประชุมวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศ (Post-Conference Analysis)

Harris (1985) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาถึงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวกำหนดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีขั้นตอนย่อยดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจะศึกษาถึงธรรมชาติและความสัมพันธ์ของเรื่องต่าง ๆ

1.2 การสังเกตเป็นการมองสิ่งรอบตัวด้วยความละเอียดถี่ถ้วน

1.3 การทบทวนเป็นการตรวจสอบสิ่งรอบตัวอย่างตั้งใจ

1.4 การวัดพฤติกรรมการทำงาน

1.5 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. การจัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการกำหนดความสำคัญของงานตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรม ตามลำดับความสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

2.1 การกำหนดเป้าหมาย

2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ

2.3 การกำหนดทางเลือก

2.4 การจัดลำดับความสำคัญของงาน

3. การออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้

3.1 การจัดสายงานเป็นการจัดส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานให้สัมพันธ์กัน

3.2 การหาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือหลักการไปสู่การปฏิบัติ

3.3 การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน

3.4 การจัดระบบการทำงาน

3.5 การกำหนดแผนในการทำงาน

4. การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 4.1 การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ
- 4.2 การจัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงานต่าง ๆ
- 4.3 การกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับความมุ่งหมายเฉพาะ

อย่าง

- 4.4 การมอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย

5. การประสานงาน (Coordination) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงาน เวลา วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่าง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้

- 5.1 การประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความ

ราบรื่น

- 5.2 การสร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพรียงกัน
- 5.3 การปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด
- 5.4 การกำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง
- 5.5 การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

6. การอำนวยการ (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสมที่จะสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ได้แก่งานต่อไปนี้

- 6.1 การแต่งตั้งบุคลากร
- 6.2 การกำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน
- 6.3 การกำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับเวลาปริมาณหรืออัตราเร่งในการทำงาน

ทำงาน

- 6.4 การแนะนำการปฏิบัติงาน

รูปแบบการนิเทศที่ Harris กำหนดขึ้นมีความเหมาะสมกับการนิเทศการสอนและ เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการวางแผนการปฏิบัติงานมากกว่าการควบคุมงาน เพื่อก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในการนิเทศ

Allen (2015) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานไว้ 5 ประการ คือ POLCA ดังนี้

1. Planning Process (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่า จะทำอะไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินงาน กำหนดงานที่จะดำเนินการคาดคะเน ถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางแผนโครงการ กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนมีดังนี้ 1) การคิด (Thinking) การคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง 2) จัดทำตารางงาน (Scheduling)

เพื่อให้แผนงานง่ายต่อการปฏิบัติ กำหนดวันเวลาสถานที่ให้แน่นอน 3) การทำโครงการ (Programming) เป็นขั้นนำแผนงานไปปฏิบัติ 4) แผนงานที่ดีนำไปสู่การคาดคะเน (Forecasting) การกะประมาณการอย่างดีย่อมง่ายต่อการที่จะทำนายผลการทำงานได้และ 5) ปรับปรุงการทำงาน แผนการให้ดีขึ้น (Developing Procedure) ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนงานที่เกิดขึ้น หาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2. Organizing Process (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงานมอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่และการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการจัดโครงสร้าง มีดังนี้ 1) จัดจำแนกหน้าที่ (Distributing Function) เพื่อมิให้งานสับสนงานซ้อนงาน ควรจำแนกลักษณะงานให้เด่นชัด 2) การประสานงาน (Coordinating) สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน 3) จัดแหล่งข้อมูลวิชาการ (Resource Allocating) การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอน อำนวยความสะดวก 4) จัดให้มีความสัมพันธ์ (Establishing Relationship) มีความเป็นปึกแผ่นในหน่วยงานการนิเทศและ 5) เป็นตัวแทน (Delegating) งานของศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นตัวแทนทางการศึกษามีบทบาทเป็นตัวแทนทั้งในด้านบริหารด้านวิชาการด้านวิทยากรและด้านการประสานงาน

3. Leading Process (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำที่ดำเนินการ การวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคคล การให้คำปรึกษาแนะนำ กระตุ้นให้บุคคลทำงานลงมือ ปฏิบัติงาน การสาธิตในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการนำมีลักษณะดังนี้ 1) นำในการตัดสินใจ (Decision-Making) แต่การตัดสินใจนั้นจะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ 2) ข้อเสนอแนะ (Suggesting) ให้คำปรึกษาแนะนำ 3) แรงจูงใจ (Motivation) การรักษาแรงจูงใจให้คงทนถาวรด้วยการตอบสนองความต้องการการเข้าใจการเอาใจใส่ 4) การสื่อความหมาย (Communicating) การใช้ความสามารถในด้านการติดต่อสื่อความหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษาของผู้นิเทศเป็นสำคัญ 5) การคิดริเริ่ม (Initiating) บรรยายภาคในการคิดริเริ่มอยู่ที่ภาวะของผู้นำหากศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีใจกว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ครูอยากจะทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ และ 6) การสาธิต (Demonstrating) การนำในการสาธิตคือการนำเผยแพร่ทางวิชาการ

4. Controlling Process (C) หมายถึง การควบคุมการปฏิบัติงานดำเนินงาน โดยการพิจารณามอบหมายงาน ให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษมีการแก้ไขทันที เมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การตักเตือนและการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน กระบวนการควบคุมมีลักษณะดังนี้ 1) ทำให้ถูกต้อง (Taking Corrective Action) เมื่อทราบข้อบกพร่องข้อผิดพลาดของครูศึกษานิเทศก์จะใช้เทคนิคการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ซึ่งเป็นไป

เพราะครูมีความเชื่อถือศรัทธาในหลักการความร่วมมือในด้านนี้มาจากน้ำใสใจจริง มิใช่จากการใช้อำนาจบังคับ 2) ความเจริญงอกงาม (Expediting) ในกรณีที่การกระทำถูกต้องหรือการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ศักขานีเทศก์ย่อมช่วยให้กิจการนั้นประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

3) การกล่าวโทษเป็นลายลักษณ์อักษร (Reprimanding) การทำงานร่วมกับบุคคลหลายประเภท ควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลบางคนยอมง่ายต่อการแนะนำ แต่บางคนอาจจะต้องใช้หลักการเข้มงวดกวดขันจึงจะยอมเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับปรุงตนเอง

5. Assessing Process (A) หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน วัดผลการปฏิบัติงาน วิจัยผลการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) พิจารณาผลงาน (Judging Performance) ประเมินค่าผลงานว่าดี-เลวประการใด 2) วัดผล (Measuring Performance) ทำการวัดผลสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงาน

สัจด์ อุทรานันท์ (2530) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษาของไทย ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า PIDRE ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning)

ขั้นนี้ผู้นิเทศจะประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาความต้องการ ความจำเป็นของสิ่งที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

2. การสร้างความเข้าใจและการให้ความรู้ (Information)

เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัย ความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร และจะอย่างไรจึงจะทำให้ ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตามและมีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่เป็นอย่างไม่ได้ผลหรือได้ผล ยังไม่ถึงขั้นเป็นที่พอใจ ซึ่งจำเป็นต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

3. การปฏิบัติการณ์ (Doing)

การปฏิบัติประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

3.1 การปฏิบัติงานของผู้รับการการนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับมาจากการดำเนินการในขั้นที่ 2

3.2 การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ ขั้นนี้ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศ และควบคุมคุณภาพให้งานสำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและคุณภาพ

3.3 การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารก็จะให้การสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

4. การสร้างขวัญกำลังใจ (Reinforcing)

ขั้นนี้เป็นขั้นของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และบังเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานขั้นนี้อาจดำเนินการไปพร้อมกันขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating)

ผู้นิเทศจะทำการประเมินผลงานและประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านไปแล้ว ว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินการนิเทศได้พบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใด ที่ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่ได้ผลก็สมควรจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไข อาจแก้ไขโดยให้ความรู้ในการ ที่ทำมาอีกครั้งหนึ่ง ถ้าผลงานออกมาไม่ถึงขั้นที่พอใจหรือดำเนินการปรับปรุงวิธีดำเนินการทั้งหมด สำหรับกรณีที่กระบวนการดำเนินงานเป็นไปไม่ได้ผล ถ้าหากการประเมินผลและการดำเนินงาน ได้ผลก็สามารถดำเนินการต่อไปได้

Mosher และ Purpel (1972) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผนการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 2 สังเกตการสอน

ขั้นที่ 3 ประเมินผลหรือวิเคราะห์การสังเกตการสอน

Bellon และ Huffman (1976) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน (Pre observation

Conference)

ขั้นที่ 2 สังเกตการสอนการสอนในชั้นเรียน (Classroom Observation)

ขั้นที่ 3 ประชุมปรึกษาหลังการสังเกตการสอน (Post observation

Conference)

ขั้นที่ 4 วัดผลประเมินผลพฤติกรรมการสอน (Evaluation Performance)

Copeland และ Boyan (1978) กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการสอน (Preservation Conference)

ขั้นที่ 2 สังเกตการสอนการสอนในชั้นเรียน (Observation)

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการสอน (Analysis Results)

ขั้นที่ 4 ประชุมภายหลังการสังเกตการสอน (Post observation Conference)

Acheson และ Gall (2003) กระบวนการนิเทศ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning)

ขั้นที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation)

ขั้นที่ 3 ประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Fees back Conference)

วิชา เล่าเรียนดี (2553) กระบวนการนิเทศ 7 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (ครูหรือคณะครู)

ขั้นที่ 2 เลือกประเด็นหรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา

ขั้นที่ 3 นำเสนอโครงการพัฒนาหรือขั้นตอนการปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียน

ได้รับทราบ เพื่ออนุมัติการดำเนินการ

ขั้นที่ 4 ให้ความรู้หรือแสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สนใจ

ขั้นที่ 5 จัดทำแผนการนิเทศ กำหนดวัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

ขั้นที่ 6 ดำเนินการตามแผน โดยครูและผู้นิเทศ (ตามแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ)

ขั้นที่ 7 สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา รายงานผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2530) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการศึกษา 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของการจัดการศึกษา ในด้านความรู้ความสามารถของครู พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการศึกษาว่า มีปัญหาจุดเด่น จุดด้อยและมีความจำเป็น หรือความต้องการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาอะไรบ้าง สำหรับเป็นข้อมูลในการวางแผนการนิเทศต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการกำหนดทางเลือก เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 1 มาจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็น อีกทั้งนำทรัพยากรที่มีอยู่มาศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาความเป็นไปได้ของการดำเนินงาน แล้วกำหนดทางเลือกที่มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมที่สุด ใช้เป็นแนวทางในการนิเทศเพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาแล้วกำหนดวิธีการนิเทศในแต่ละกิจกรรมต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศเป็นการดำเนินการจัดทำสื่อและเครื่องมือสำหรับการนิเทศแต่ละวิธีที่กำหนดในขั้นตอนที่ 2 เพื่อให้การนิเทศมีระบบที่ดีสามารถแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาได้ตรงจุด มีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลาและสามารถตรวจสอบวิเคราะห์ผลได้

ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศเป็นการนำสื่อและเครื่องมือการนิเทศไปใช้ปฏิบัติงานตามวิธีการที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศโดยใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินผลที่เหมาะสม เพื่อศึกษาสภาพความสำเร็จปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ในอันที่จะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการนิเทศ ซึ่งหลังจากการประเมินเสร็จสิ้นลง ต้องจัดทำรายงานเพื่อแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบและเผยแพร่ต่อไป

สุมน อมรวิวัฒน์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร เป็นการชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธาเพื่อให้ครูยอมรับและเกิดความสนใจที่จะใฝ่รู้ ใฝ่ปรับปรุงการจัดการกระบวนการเรียนรู้ มีการสร้างความสัมพันธ์ แจ่มภารกิจและความมุ่งหมาย จัดเวลากำหนดวิธีการทำงาน

2. การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ชัดว่าการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น สามารถปฏิบัติและทำได้จริง และครูสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้ โดยอาจจัดนิทรรศการทางวิชาการและสาธิตรูปแบบการสอน

3. การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องมีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการร่วมคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จัดบริการเอกสารทางวิชาการ วางแผนร่วมกันเพื่อศึกษาดูงาน เน้นให้ปฏิบัติตามสภาพจริง พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผลการปฏิบัติ หาทางแก้ไขปรับปรุงเข้าร่วมประชุมสัมมนาการฝึกอบรมตามโอกาส และนำเสนอผลงานในการประชุมปฏิบัติการ

4. การติดตามประเมินผล ตลอดกระบวนการผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพ

2. การวางแผนการนิเทศ

3. การสร้างเครื่องมือสื่อการนิเทศ

4. การนิเทศการเรียนการสอน

5. การประเมินติดตามผล

6. การขยายผลสร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้

ยุพิน ยืนยง (2553) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 กรุงเทพฯ กระบวนการนิเทศ

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 Classifying : C การคัดกรองระดับความรู้ความสามารถทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดกลุ่มครูและเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครูแต่ละกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 Informing : I การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 Proceeding: P การดำเนินงาน ได้แก่ การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Preconference) การสังเกตการสอน (Observation) การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post conference) ขั้นตอนที่ 4 Evaluating : E การประเมินผลการนิเทศโดยมีการกำกับติดตาม (Monitoring) อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

มณฑาทิพย์ ชันแก้ว (2554) ได้พัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษา 5 ขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ.เป็นการดำเนินการเพื่อให้ทราบและได้มาซึ่งข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ขั้นที่ 2 ขั้นการวางแผนและกำหนดทางเลือก ผู้นิเทศร่วมกับผู้บริหารและครู โดยการประชุมปรึกษาเพื่อดำเนินการวางแผนการนิเทศให้มีความเหมาะสมกับระยะเวลาและบริบทของพื้นที่

ขั้นที่ 3 ขั้นการสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนา ผู้นิเทศดำเนินการสร้างเอกสารเพื่อใช้ประกอบการนิเทศ โดยเอกสารมีความเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน ผู้รับการนิเทศสามารถศึกษาเอกสารด้วยตนเอง หรือหาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งอื่นได้ ส่วนเครื่องมือการนิเทศสร้างให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การนิเทศ เพื่อที่จะได้เก็บข้อมูลได้ตรง

ขั้นที่ 4 ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ เมื่อสร้างเครื่องมือในการปฏิบัติการนิเทศแล้ว จึงนำเครื่องมือไปนิเทศ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นการให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน (Informing-I) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศโดยให้ความรู้ความเข้าใจถึงเนื้อหาตามเอกสาร
2. ขั้นลงมือปฏิบัติงาน (Doing-D) ได้กำหนดงานใน 3 ลักษณะ คือ
 - ลักษณะที่ 1 การตรวจสอบงานของผู้รับการนิเทศ
 - ลักษณะที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศโดยใช้เครื่องมือการนิเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ลักษณะที่ 3 ผู้ร่วมสนับสนุนการนิเทศ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการและบุคลากรครูประจำชั้นเรียน ทุกคนได้ให้ความร่วมมือในการอำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเข้าร่วมประชุมสรุปผลการนิเทศในแต่ละครั้ง
3. ขั้นสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing-R) การปฏิบัติการนิเทศทุกครั้ง สิ่งที่สำคัญมากที่สุดคือ การสร้างขวัญและกำลังใจเชื่อว่าบุคคลทุกคนมีความรู้ความสามารถต้องการ

การยอมรับชื่นชมเสริมแรง กระตุ้นให้กำลังใจคอยช่วยเหลือสนับสนุนในสิ่งที่ครูต้องการ สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูมองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและการรายงานผล การประเมินผลจากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการนิเทศและนำเสนอผลงานในการประชุมสรุปผลการนิเทศตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

13. วิธีการนิเทศการศึกษา

วิธีการในการนิเทศ (Supervisory Approaches)

วิธีการนิเทศหรือแบบของการนิเทศศึกษามีหลายวิธีการ ตั้งแต่เริ่มมีการนิเทศในการศึกษาเป็นต้นมาของแต่ละวิธีที่มีการเผยแพร่ในแต่ละยุคแต่ละสมัยจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับจุดเน้นของการศึกษาในแต่ละยุค ซึ่งมีหลายวิธีที่น่าสนใจ โดยที่แนวคิดพื้นฐานในบางวิธีในอดีตยังคงมีให้เห็นในการนิเทศ การศึกษาที่รู้จักกันแพร่หลายในปัจจุบัน เช่น วิธีนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human relation supervision) วิธีนิเทศแบบสนับสนุน (Supportive supervision) วิธีนิเทศแบบเพื่อนร่วมงาน (collegial supervision) วิธีนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (Differentiated supervision) วิธีนิเทศแบบคลินิก (Clinical supervision) วิธีนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental supervision) โดยเฉพาะในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา จนถึงปัจจุบัน จะใช้คำว่า การนิเทศการสอน (Instructional supervision) หรือการนิเทศในโรงเรียน (Supervision in school) มากกว่าคำว่า การนิเทศการศึกษา (Education supervision) ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญ การนิเทศการสอนในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานด้านการบริหารหรือการนิเทศจะขึ้นอยู่กับหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เสมอ ดังจะเห็นได้ว่า ทั้งการบริหารองค์กรการบริหารการศึกษา การนิเทศการศึกษา หรือการนิเทศการสอนจะมีหลักการและทฤษฎีเป็นพื้นฐานและแนวปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ แต่แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการปฏิบัติในการนิเทศนั้นมีการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการมาโดยตลอด โดยอาศัยแนวปฏิบัติเดิมที่ไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานที่ปฏิบัติในแต่ละยุคบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น โดยวิธีการนิเทศในหลาย ๆ แบบจะมีการบูรณาการหลายทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยปกติทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศจะประยุกต์หรือปรับใช้ทฤษฎีการบริหารจัดการเป็นสำคัญ โดยจะนำเสนอสาระสำคัญของวิธีการนิเทศแต่ละวิธีดังนี้ (วัชราน เล่าเรียนดี, 2553)

การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Supervision)

จากแนวคิดวิธีการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์และวิธีการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Scientific supervision and human resource supervision) จึงเป็นที่มาของทฤษฎีใหม่ในการนิเทศคือ การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human resource supervision) ซึ่งเป็นทฤษฎีของ

McGregor จากความแตกต่างระหว่างวิธีการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์กับวิธีการนิเทศแบบมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เน้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศที่เป็นมิตร เป็นกันเอง ส่วนการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์นั้นจะให้ความสำคัญต่อความต้องการของมนุษย์และความพึงพอใจต่อผลงานที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำที่ใช้ในการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทั้งการขี้นำหรือการอุปถัมภ์ แต่เป็นการสนับสนุน (supportive) มากกว่าดังที่ McGregor กล่าวว่า การบริหารจัดการต่าง ๆ รวมทั้งการนิเทศนั้นจะอยู่บนหลักฐานการใช้ทฤษฎีหนึ่งเป็นหลักเสมอ การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์โดยยึดทฤษฎี Y ของ McGregor เป็นหลักและแนวทางการปฏิบัติตามหลักของทฤษฎี Y นั้นจะมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม และกระตุ้นให้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความเต็มใจ นอกจากนั้นยังจัดโอกาสให้ได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ความฉลาด และการนำตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย กล่าวได้ว่า มนุษย์ย่อมต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าสำคัญเสมอ ลักษณะและสาระสำคัญของการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ (Human resources supervision) 1) มีความเชื่อว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญ และมีความหมายต่อองค์กรหรือโรงเรียน 2) สร้างความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ยอมรับตนเอง รับผิดชอบตนเอง อุทิศตนเอง ผูกพันตัวเองต่อภาระหน้าที่ 3) สร้างความรู้สึกว่าองค์กรหรือโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ว่าเป็นของทุกคนและทุกคนมีส่วนรับผิดชอบ 4) ใช้การสนับสนุนส่งเสริมมากกว่าการขี้นำ 5) มีความเชื่อว่าการนิเทศที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ ชีวิตครูจะดีขึ้น โรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 6) มุ่งให้ทุกคนเกิดความภูมิใจ พอใจ มีความสุขจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ 7) มีความเชื่อว่าบุคคลจะรู้สึกว่าคุณค่าพัฒนาก้าวหน้าขึ้นจากผลงานที่ปฏิบัติ 8) เน้นผลงานก่อนความสุขและความพึงพอใจ 9) มีความเชื่อว่า ความสุขความพึงพอใจจะเกิดขึ้นและผลสำเร็จจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีงานและมีการปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล คือ เป้าหมายที่ต้องการเมื่อได้ทำงานนั้นและประสบผลสำเร็จความรู้สึกว่าประสบผลสำเร็จ มีความพึงพอใจ ความสุขเกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน และครูมีเสรีภาพในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน

การนิเทศแบบสนับสนุน (Supportive Supervision)

การนิเทศแบบสนับสนุนเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของ Garubo และ Rothstein (1988) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบสนับสนุนไว้ว่า เป็นสถานการณ์การเรียนรูระหว่างครูหรือผู้ได้รับการนิเทศกับผู้นิเทศ โดยการเรียนรู้วิธีคิดและการกระทำใหม่ ๆ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเรียนรู้ที่จะต้องเชื่อใจครู เชื่อถือที่ครูเห็นและสิ่งที่ครูได้ยืนมามากขึ้น ขณะเดียวกันครูก็ต้องเรียนรู้ที่จะเชื่อใจผู้นิเทศในเรื่องที่ว่า ผู้นิเทศจะใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาช่วยครูให้สามารถปรับปรุงและพัฒนางานของตนเอง ผลของการนิเทศแบบสนับสนุนที่เห็นได้ชัดก็คือ ความเป็นมิตรที่ดีต่อความสัมพันธ์อันดีเพื่อนระหว่างผู้นิเทศและครูและความเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียนดีขึ้น

การนิเทศแบบสนับสนุนก็คือ วิธีสอนบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ ให้ปฏิบัติงานด้วยความตระหนักผู้ตลอดเวลา เป้าหมายก็เพื่อมุ่งให้ครูและผู้นิเทศได้รับสาระข้อมูลที่มีความหมายลึกซึ้ง ครอบคลุมมากขึ้นว่าเกิดอะไรบ้างในการสอนและการนิเทศ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นในการจัดการเรียนการสอน เมื่อใดก็ตามที่การเป็นหุ้นส่วนกันและกันของครูและผู้นิเทศประสบผลสำเร็จครูจะเรียนรู้สามารถเข้าใจปัญหาและแก้ปัญหาได้ในขณะเดียวกัน ผู้นิเทศจะเกิดความคิดที่ชัดเจนว่า เกิดอะไรขึ้นบ้างในชั้นเรียนต่าง ๆ ผลที่เกิดขึ้นกับผู้นิเทศก็คือ ผู้นิเทศจะมีโอกาสที่จะคิดพิจารณาการปฏิบัติการนิเทศของตนมากขึ้น อย่างไรก็ตามความรู้สึก อารมณ์และความสามารถปรับปรุงแผนการนิเทศ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เป็นสิ่งที่สำคัญ

การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Supervision)

การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์มีจุดเริ่มต้นจากการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของการบริหารแบบประชาธิปไตย จากแนวคิดความเชื่อของ Elton Mayo นักปรัชญาสังคมและศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ เมโยมีแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดของ Frederick Taylor ที่เกี่ยวกับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Traditional scientific management) โดยเมโยเชื่อว่า ผลผลิตหรือผลงานของผู้ปฏิบัติสามารถจะเพิ่มขึ้นได้จากการให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ จากการศึกษาวิจัยความเชื่อดังกล่าว ต่อมาผลสำเร็จของวิธีการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งท้าทาย ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์มาก โดยเฉพาะเมื่อมีการนำไปใช้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียนจะให้ความสำคัญกับครูในฐานะเป็นบุคคลที่มีสิทธิมากกว่าจะถูกมองว่าเป็นชุดของพลังงานที่ต้องการ (packages of needed energy) มีทักษะมีสมรรถภาพที่จะถูกใช้โดยผู้นิเทศจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการทางด้านสังคม (Socialization) ของครูซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้นในการนิเทศจะต้องสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู โดยแสดงความสนใจครูในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญมีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยมีการสรุปว่า ความพึงพอใจของบุคลากรจะทำให้เขาทำงานหนักมากขึ้นและง่ายที่จะร่วมทำงานด้วยการมีส่วนร่วม (participation) มีความสำคัญในการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ วัตถุประสงค์ของการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ คือ การทำให้ครูรู้สึกที่มีความสำคัญสำหรับโรงเรียน ความรู้สึกส่วนตัวและความสัมพันธ์ที่ดีเป็นคำที่สำคัญของการนิเทศแบบดังกล่าว

จะเห็นได้ว่า วิธีการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ยังคงมีใช้อย่างแพร่หลาย ในปัจจุบันถึงแม้ว่าจะไม่เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการติดตามผลการใช้ในระยะต่อมาพบว่าการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพผลผลิตของการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้

ถ้าเพียงแต่มุ่งสร้างความสุขและความพอใจให้กับครูเท่านั้น ประโยชน์ของแนวคิดวิธีการ การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ที่คงใช้อยู่คือ การครองใจคนหรือครองใจเพื่อนร่วมงาน

สรุปลักษณะและสาระสำคัญและแนวดำเนินการของการนิเทศวิธีนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Supervision) ได้แก่ 1) มีความเชื่อว่าถ้าบุคคลในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจ เขาจะทำงานหนักมากขึ้น ง่ายต่อการร่วมทำงานด้วยและง่ายต่อการบริหารจัดการ 2) เน้นการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย 3) เน้นความสำคัญของบุคคลมากกว่าผลงาน 4) ครูมีความสำคัญ มีเสรีภาพทางความคิดและการปฏิบัติ 5) ยึดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow และทฤษฎี Y ของ McGregor 6) ต่อต้านความคิดและทฤษฎีแบบวิทยาศาสตร์ 7) มุ่งสร้างความสุขและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน 8) เน้นความต้องการทางด้านสังคมและความรู้สึกของบุคคลมากขึ้น 9) เน้นการสร้างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีค่าต่อองค์กร โดยการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู 10) ผู้นิเทศทำงานร่วมกับครูโดยเน้นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน

การนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision)

การนิเทศแบบพัฒนาการ (developmental supervision) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การนิเทศที่คำนึงถึงหลักการพัฒนาของมนุษย์เป็นหลักสำคัญการนิเทศแบบพัฒนาการ เป็นการนิเทศที่คำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ ศักยภาพของมนุษย์ ตลอดจนความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์ที่เป็นผู้ใหญ่ (adult) โดยมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่า มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองได้ มนุษย์มีความแตกต่างทางด้านความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม (abstract thinking) มนุษย์มีความรู้สึกที่ผูกพันต่อภาระหน้าที่แตกต่างกัน (commitment) มนุษย์มีความเชี่ยวชาญต่างกัน (expertise) และมนุษย์มีแรงจูงใจและเป้าหมายที่แตกต่างกันตามวัย

การนิเทศแบบพัฒนาการ เป็นแนวคิดทฤษฎีในการนิเทศการสอนของ Glickman และคณะ (2001) ซึ่งมีการเผยแพร่และนำไปใช้ในสถานศึกษามานานจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากมีหลักการ แนวคิด วิธีดำเนินการ ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ทันต่ออนาคต เน้นที่มนุษย์คือครูและนักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ การนิเทศแบบพัฒนาการของ Glickman และคณะ ยังมีการนำหลักการทฤษฎีแนวคิดหลาย ๆ อย่างในการนิเทศจากที่เคยใช้ในอดีต เช่น การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ การนิเทศที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ การนิเทศที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ การนิเทศแบบมนุษยนิยม ซึ่งหลักการแนวคิดของวิธีการนิเทศแบบต่างๆ ดังกล่าวที่สำคัญได้มีการนำมาบูรณาการกับการนิเทศแบบพัฒนาการ จนอาจกล่าวได้ว่า เป็นวิธีการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันมากที่สุดแบบหนึ่ง และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญ หลักการแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญสำหรับเป็นแนวทางการนำความรู้และเทคนิคการนิเทศแบบพัฒนาไปใช้ต่อไป

วิธีการนิเทศสำหรับการนิเทศแบบพัฒนาการ

วิธีการนิเทศตามแนวคิดของ Glickman ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องเชื่อว่า ครูทุกคนสามารถจะพัฒนาในระดับสูงสุดได้ถ้าได้รับความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ภูมิวิธีและเหมาะสมกับลักษณะ และระดับความสามารถ ในการพัฒนาครูแต่ละคนเกี่ยวกับเรื่องนี้ Glickman และคณะ (2001) กล่าวว่า ผู้นิเทศต้องพิจารณาเลือกใช้ยุทธวิธีการนิเทศแบบพัฒนาการที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศครูในองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) ระดับพัฒนาการของครูและระดับความสามารถในการคิดเชิงนามธรรม 2) ความรู้ความเชี่ยวชาญ 3) ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ 4) การยอมรับและผูกพันต่อภาระหน้าที่ ซึ่งยุทธวิธีการนิเทศแบบพัฒนาการมี 4 แบบ คือ

1. การนิเทศแบบชี้นำควบคุม (Directive control approach)

เป็นการให้คำแนะนำชี้นำแนวทางปฏิบัติโดยตรง เหมาะสมสำหรับครูที่มีระดับพัฒนาการที่ต่ำมาก ความรู้ความเชี่ยวชาญและมีความผูกพันในภาระหน้าที่อยู่ในระดับต่ำมากที่สุด และมีปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาสำคัญ ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบชี้นำควบคุมในกรณีต่อไปนี้

- 1.1 ครูมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานและระดับพัฒนาการต่ำมาก
- 1.2 ครูมีความรู้น้อยมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามที่ผู้นิเทศแนะนำและคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติตาม
- 1.3 ในกรณีที่ผู้นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหาเรื่องนั้นหรือกรณีที่ครูต้องการให้ผู้นิเทศเป็นผู้ตัดสินใจวิธีดำเนินการ
- 1.4 ในกรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วนผู้นิเทศไม่มีเวลาพอที่จะมาให้การนิเทศแก่ครูโดยตรงและต่อเนื่อง

2. การนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล (Directive informational approach)

เป็นการชี้นำให้ข้อมูลดำเนินการใช้พฤติกรรมตามลำดับเช่นเดียวกันกับการนิเทศแบบชี้นำควบคุม เพียงแต่ไม่ชี้นำหรือไม่แนะนำวิธีการให้ปฏิบัติ แต่ให้ข้อมูลและวิธีการหลายวิธีให้ครูได้เลือกปฏิบัติ ผู้นิเทศควรลดพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุมให้น้อยลงและพยายามส่งเสริมครูในการตัดสินใจมากขึ้นเรื่อย ๆ จนครูสามารถที่จะร่วมคิดร่วมปฏิบัติงานได้กับบุคคลอื่น โดยไม่ต้องอาศัยผู้นิเทศช่วยแนะนำตลอดเวลา ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูลในกรณีต่อไปนี้

- 2.1 ครูมีระดับพัฒนาการและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- 2.2 ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นปัญหาในการสอนของตนเองเท่ากับ
ผู้นิเทศ

2.3 ครูมีความสัมพันธ์ขาดประสบการณ์หลายประเด็น ในขณะที่ผู้นิเทศรู้
และเข้าใจดีทุกอย่าง

2.4 ผู้นิเทศมีความเต็มใจที่จะร่วมรับผิดชอบในวิธีการแก้ปัญหาที่ครู
เลือกใช้

2.5 ครูมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นิเทศ

2.6 มีเวลาจำกัดทุกเรื่องชัดเจนแล้วและการปฏิบัติจริงจำเป็นต้อง
ดำเนินการอย่างเร่งด่วน

3. การนิเทศแบบร่วมมือ

ในการนิเทศแบบร่วมมือผู้นิเทศและครูจะร่วมกันตัดสินใจในวิธีการแก้ปัญหา
และการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทั้งครูและผู้นิเทศจะให้ข้อเสนอแนะแก่กันและกัน เพื่อร่วมกันพิจารณา
หาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้ คือ

3.1 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับ
ปัญหาที่ครูพูดถึง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอ โดยพยายามกระตุ้นให้
ครูระบุสาเหตุของปัญหาและประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน

3.2 การฟัง (listing) ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจเพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจน
มากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการสอนของตนก่อนที่จะพิจารณา
แนวทางการแก้ไขปัญหานั้น

3.3 การตอบสนอง (reflecting) เพื่อความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหา
และรายละเอียดของปัญหาที่ครูนำเสนอ ผู้นิเทศต้องตอบสนองด้วยการรับรู้ปัญหาของครูเพื่อให้แน่ใจ
ว่าเข้าใจตรงกันว่าปัญหาที่แท้จริงของครูคืออะไร

3.4 การนำเสนอ (presenting) ผู้นิเทศเสนอทรรศนะและความคิดเห็น
ของตนเอง ให้ข้อมูลสนับสนุนปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของ
ครูเสนอข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญการเสนอความคิดเห็นของตนเองของผู้นิเทศในขั้นที่จะ
ช่วยให้ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มขึ้น และมองเห็นสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจน
มากขึ้น

3.5 การสร้างความเข้าใจตรงกัน (clarifying) โดยผู้นิเทศพยายามทำให้ครู
เข้าใจความคิดเห็นการรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดใน
การแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน

3.6 การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศและครูมีการแลกเปลี่ยน
ข้อแนะนำและทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาก่อนที่จะร่วมกันสรุปเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหาหรือ
เลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม

3.7 การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมการยอมรับข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้น เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้นผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้งและหาทางประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติกันไป เพราะความขัดแย้งความเห็นไม่ตรงกันสามารถจะได้อะไรซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

3.8 ขั้นตอนการเจรจาตกลงร่วมมือกันเพื่อหาข้อยุติ (negotiating) เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่เป็นที่ยอมรับของครูและผู้นิเทศเพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่าย เห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติอาจมีการอภิปรายซึ่งแนวทางที่ได้ช่วยกันเลือก

3.9 การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติ เป็นการตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทางและแผนปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดวัน เวลา สถานที่ที่จะดำเนินการตามแผน ใช้สื่ออะไรบ้าง มีใครบ้างเป็นผู้ร่วมงาน รายละเอียดเหล่านี้ต้องเจรจาปรึกษาหารือกันให้ชัดเจน

3.10 การตอบสนอง (reflecting) เป็นการสรุปแผนขั้นสุดท้าย ผู้นิเทศต้องสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงาน โดยครูยอมรับเข้าใจตรงกันในทุกเรื่อง อาจจะทำให้ครูทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติอีกครั้ง และมีการจดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาการยอมรับนัดหมายการดำเนินการทุกขั้นตอนตามแผนก่อนนัดการประชุม

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นิเทศในการเลือกใช้การนิเทศแบบร่วมมือผู้นิเทศควรเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบร่วมมือในกรณีต่อไปนี้

1. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีระดับพัฒนาการความสามารถในการคิดเชิงนามธรรมและความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจจะยังไม่กล้าตัดสินใจเองโดยเด็ดขาดด้วยตัวเอง
2. ในกรณีที่ครูคณะครูและผู้นิเทศมีความรู้ความสามารถความสำคัญเท่าเทียมกัน หรือถ้าครูเข้าใจปัญหามากที่สุดในเรื่องหนึ่งผู้นิเทศรู้และเข้าใจมากอีกเรื่องหนึ่งการนิเทศแบบร่วมมือจะช่วยให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
3. ในกรณีที่ผู้นิเทศและครูต้องมีการตัดสินใจร่วมกันและต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องที่จะส่งผลถึงผู้ปกครองชุมชนหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป
4. ในกรณีที่ครูและผู้นิเทศยอมรับต่อการมีภาระหน้าที่ร่วมกันในการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องหรือบางเรื่องที่ต้องมีการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจแต่ไม่ให้อีกฝ่ายมีส่วนร่วมอาจเกิดปัญหาค้างได้

การนิเทศแบบไม่ชี้นำ (non-directive approach)

เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครู โดยที่ครูจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูร้องขอเท่านั้น ผู้นิเทศควรพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้นำในกรณีต่อไปนี้

1. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูผู้ร่วมโครงการนิเทศมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญ มีระดับความคิดและระดับพัฒนาการสูงมาก
2. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตัดสินใจจะดำเนินการมาก และผู้นิเทศมีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นน้อย
3. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูต้องรับผิดชอบโดยตรงในการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ ผู้นิเทศต้องไม่เป็นผู้ชี้นำและควรมีส่วนร่วมน้อยที่สุด
4. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความตั้งใจและต้องการจะแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่ผู้นิเทศต้องเข้าไปมีส่วนร่วม แต่ช่วยเปิดโอกาสส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจเองและจัดดำเนินการเอง โดยผู้นิเทศคอยสนับสนุนและบริการตามที่ถูกร้องขอ

วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้นำ ผู้นิเทศอาจจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครูโดยที่ครูจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูร้องขอเท่านั้น ซึ่งพฤติกรรมในการนิเทศแบบไม่ชี้นำมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้ (วัชรเกล้า เรียนดี, 2553)

1. การฟัง (listening) ผู้นิเทศฟังครูพูด ครูนำเสนอแนวคิดความต้องการอย่างตั้งใจและพยายามทำความเข้าใจกับเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด
2. การตอบสนอง (reflecting) ผู้นิเทศพูดสรุปความคิดเห็นตามความต้องการของครูหรือปัญหาของครู แสดงความเห็นใจสนใจแต่ไม่ควรแสดงความคิดเห็นส่วนตัวใด ๆ พยายามจับใจความสำคัญในเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด
3. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (clarifying) ผู้นิเทศต้องพยายามทำความเข้าใจกับปัญหาเรื่องราวที่ครูพูดให้ละเอียดและชัดเจนตรงกันให้มากที่สุด อาจจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวที่ครูพูด เพื่อให้สามารถมองปัญหาหลายมุมและเพื่อให้ครูได้แนวคิดมุมมองมากขึ้น
4. การกระตุ้นส่งเสริม (encouraging) ผู้นิเทศต้องแสดงออกด้วยความสนใจเต็มที่ที่จะรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของครูในขณะที่ครูพยายามพูดแสดงความคิดเห็นความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวนั้น ๆ ให้การกระตุ้นด้วยคำพูดใช้ท่าทางประกอบ ทั้งพูดเสริมกำลังใจสนับสนุนซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจได้ด้วยคามมั่นใจ

5. การตอบสนอง (reflecting) ผู้นิเทศต้องมีการตอบสนองต่อพฤติกรรมของครู เช่น ต่อการพูด ต่อการนำเสนอของครูตลอดเวลา พร้อมกับทบทวนความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับเรื่องที่ครูพูด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกัน แต่ไม่จำเป็นต้องถอดข้อความการพูดของครูทุกครั้ง

6. การแก้ปัญหา (problem solving) ผู้นิเทศพยายามพูดกระตุ้นให้ครูพิจารณาแนวทางการปฏิบัติหรือแนวทางการแก้ปัญหาอื่น ๆ โดยให้ครูก็คิดหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง สอบถามในรายละเอียดของแนวทางการแก้ปัญหา กระตุ้นให้คิดทางเลือกให้หลากหลายเพื่อเปรียบเทียบและให้ได้ ซึ่งวิธีที่เหมาะสมที่สุดโดยใช้เวลาในการคิดและพูดอย่างพอเพียง

7. การแก้ปัญหา (problem solving) หลังจากที่ได้ครูได้แนวทางแก้ปัญหาแล้วผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูพูดอธิบายถึงผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการนำวิธีนั้นไปแก้ปัญหา รวมทั้งอาจจะให้อธิบายผลที่จะเกิดขึ้นจากวิธีนั้น ๆ ที่ไม่ได้เลือก เพื่อให้ครูมีโอกาสคิดเปรียบเทียบแต่ละแนวทางการแก้ปัญหาจากผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการใช้แต่ละวิธี

8. การนำเสนอ (presenting) ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาและแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง พยายามพูดให้ครูเต็มใจตั้งใจที่จะปฏิบัติและยอมรับว่าเป็นความผูกพันและภาระหน้าที่ในเรื่องที่ครูได้ตัดสินใจไปแล้ว โดยพยายามให้ครูเลือกวิธีที่ปฏิบัติได้จริงด้วยตัวเองภายในระยะเวลาพอควรและรับผิดชอบในการดำเนินการ

9. การกำหนดมาตรฐาน (standardizing) ผู้นิเทศให้ครูกำหนดเกณฑ์ในการปฏิบัติงานกำหนดเวลาแล้วเสร็จ ระบุมาตรฐานของผลงานที่ปฏิบัติงานใดควรเริ่มต้นหลังและจะเสร็จเมื่อใดต้อง การสื่ออุปกรณ์ใดบ้างที่จำเป็น เมื่อใดที่ครูสามารถอธิบายและตอบคำถามต่าง ๆ เหล่านี้ให้ชัดเจนการประชุมการนิเทศใกล้จะสมบูรณ์

10. การตอบสนอง (reflecting) เป็นการตอบสนองทบทวนเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติงานของครูก่อน จบการประชุมผู้นิเทศต้องให้ครูสรุปแผนการปฏิบัติรายละเอียดของวิธีดำเนินงานอีกครั้ง หลังจากนั้นครูสามารถดำเนินการตามโครงการและแผนปฏิบัติงานนั้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นิเทศในการเลือกการนิเทศแบบไม่ชี้แนะในการเลือกใช้วิธีนิเทศและพฤติกรรมการนิเทศแต่ละประเภทต้องอาศัยข้อมูลเกี่ยวกับตัวครูหลายด้าน จนเข้าใจว่าครูแต่ละคน แต่ละกลุ่ม เหมาะสมกับวิธีนิเทศและพฤติกรรมการนิเทศแบบใดมากที่สุด จึงค่อยเริ่มดำเนินการ สำหรับการเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะควรคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ในกรณีที่ครูหรือคณะผู้ร่วมโครงการนิเทศมีความรู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญมีระดับความคิดเห็นและระดับพัฒนาการสูงมาก

2. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ตัดสินใจจะดำเนินการมากและผู้นิเทศมีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นน้อย

3. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูต้องรับผิดชอบโดยตรงในการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ และผู้นิเทศมีส่วนร่วมน้อย

4. ในกรณีที่ครูหรือคณะครูมีความตั้งใจและต้องการจะแก้ปัญหาในเรื่องนั้น ๆ แม้ว่าจะไม่ใช่ปัญหาสำคัญที่ผู้นิเทศต้องเข้าไปมีส่วนร่วม แต่ช่วยเปิดโอกาสส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสตัดสินใจเองและจัดดำเนินการเอง โดยผู้นิเทศคอยสนับสนุนและบริการตามที่ถูกร้องขอ

สรุปก็คือ ในการนิเทศแบบไม่เข้มข้นครูจะเป็นผู้รับผิดชอบสำคัญที่สุดในการตัดสินใจด้วยตัวเอง มีอิสระในการคิด การปฏิบัติ ผู้นิเทศจะเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนคอยให้ข้อมูลเพิ่มเติมและพยายามช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แนวทางวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด โดยที่ไม่ให้ครูรู้สึกว่าคุณด่าทอ

การนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (Differentiated Supervision)

ปัจจุบันการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งเรื่องหนึ่งที่สำคัญอันเนื่องมาจากระบบการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยประการหนึ่ง และการประกาศใช้หลักสูตรใหม่ รวมทั้งครูภายในโรงเรียนต่าง ๆ มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายแตกต่างกันและที่สำคัญโรงเรียน และครูในโรงเรียนจะเป็นผู้รู้และเข้าใจถึงปัญหาและเรื่องสำคัญต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนามากที่สุด การนิเทศครูอย่างถูกต้องตรงตามปัญหา ความต้องการและระดับความรู้ความสามารถและแรงจูงใจ Glatthorn (1984) ได้ให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพการจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันที่เกี่ยวกับการใช้การนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ มีหลายประการดังนี้

1. การขาดแคลนบุคลากรที่จะดำเนินการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง

2. บุคลากรที่จะทำหน้าที่ช่วยเหลือครูให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้มีความรู้ความชำนาญไม่เพียงพอ

3. การนิเทศแบบคลินิกที่รู้จักกันแพร่หลายมานาน แม้จะช่วยปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนได้ แต่มีการปฏิบัติจริงได้น้อย

4. ครูมีความแตกต่างกันหลาย ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ความผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment) แรงจูงใจในการพัฒนาความต้องการในการพัฒนาตนเองและพัฒนาในวิชาชีพ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน การใช้วิธีการนิเทศแบบเดียวกันวิธีเดียวกับครูทุกคนทุกกลุ่มย่อมไม่ได้ผลเท่าที่ควร

5. การนิเทศที่ได้ดำเนินการโดยผู้นิเทศและผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะงานวิจัยของโลเวล และคณะ (Lovel and others, อ้างถึงใน Glatthorn) พบว่า การนิเทศการสอนไม่เพียงพอกับความต้องการของครู ครูไม่ได้รับการสังเกตการสอนในชั้นเรียนและการนิเทศการสอนใช้รูปแบบและวิธีเดียวกันทั้งหมด ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นถึงแม้จะเกิดขึ้นมานานแต่สอดคล้องกับสภาพการศึกษาของประเทศไทย เนื่องจากผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับจำนวนโรงเรียนที่มีจำนวนมาก ผู้นิเทศพบครูได้น้อยครั้ง ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องมีการนิเทศภายในโรงเรียนของตนเอง โดยเลือกใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับสภาพโรงเรียนของตนเองให้มากที่สุด

ระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (differentiated supervision system) แกลทฮอร์น (Glatthorn) ได้เสนอระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการไว้ 4 วิธี คือ 1. การนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) 2. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (cooperative professional development) 3. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (self-directed development) 4. การนิเทศโดยผู้บริหาร (administrative monitoring)

การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการนิเทศการสอนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง โดยเริ่มด้วยการพูดคุยปรึกษาหารือกันระหว่างครูกับผู้นิเทศเกี่ยวกับแผนการสอน การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เกี่ยวกับเรื่องหรือประเด็นที่มีการสังเกต กระบวนการนิเทศแบบคลินิกจะต้องมีการดำเนินการเป็นวัฏจักรซ้ำหลายครั้งตลอดทั้งปีและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนหนึ่งของการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพก็จะต้องถูกจัดทำขึ้น โดยผู้นิเทศและครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนิเทศแบบคลินิกควรจะดำเนินการ โดยผู้บริหารหรือผู้นิเทศที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการสอนและผ่านการอบรมทางด้านเทคนิควิธีการนิเทศโดยตรง เพราะโดยหลักการแล้วการนิเทศแบบคลินิกผู้นิเทศจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพอที่จะให้คำแนะนำสาธิตวิธีการสอนต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่ครูได้ การนิเทศแบบคลินิกนอกจากจะใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรงแล้วยังสามารถใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองได้หรือใช้เป็นระบบการประเมินการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพก็ได้ แต่การนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนานั้นควรจะมีการดำเนินการหลายครั้ง เพื่อครูจะได้มีโอกาสพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุผลตามเกณฑ์ที่พึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย การนิเทศแบบคลินิกเริ่มจากแนวคิดของ Goldhammer and Cogan (อ้างถึงใน วัชรวิทย์ เล่าเรียนดี, 2550) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิกไว้ว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นทั้งความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการนิเทศ (concept) และโครงสร้างของการดำเนินการ

นิเทศ (structure) โกลด์แฮมเมอร์ และคณะ ได้เสนอลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิกสรุปได้ดังนี้คือ

1. การนิเทศแบบคลินิก เป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง
 2. การนิเทศแบบคลินิก เป็นส่วนสำคัญที่แทรกอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน
 3. การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน โดยเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของโรงเรียนและความต้องการความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของครูในโรงเรียน
 4. การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในวิชาชีพระหว่างครูและผู้นิเทศ
 5. การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการที่จะต้องมีความเชื่อถือซึ่งกันและกัน โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจสนับสนุนกันและกันและความผูกพันในการที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า
 6. การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการที่เป็นระบบถึงแม้ว่าการดำเนินการจะต้องมีความยืดหยุ่นมีการปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง
 7. การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความจริงกับอุดมการณ์
 8. การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ผู้นิเทศคือ ผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริงเกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนมนุษย์
 9. การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการที่ต้องมีการให้การฝึกอบรมสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศก่อนที่จะนำการนิเทศแบบคลินิกไปใช้ โดยเฉพาะในเรื่องเทคนิคการสังเกตการสอนและการดำเนินการนิเทศแบบคลินิกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ดวงฤทัย คำของเมือง และคณะ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาพฤติกรรม การสอนของครูประถมศึกษา โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พบว่า หลังจากที่ได้ครูได้รับการนิเทศแบบคลินิกแล้วพฤติกรรมการสอนของครูเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ 1) ครูมีการจัดเตรียมการสอนทั้งโครงการสอนระยะยาวและระยะสั้น 2) การดำเนินการสอนครูดำเนินการสอนตามแผนการสอนที่วางไว้ 3) การใช้วัสดุอุปกรณ์ และสื่อประกอบการสอนครูใช้สื่อประกอบการสอน ได้แก่ สื่อเสียงจริงสื่อภาพและสื่ออักษร
- 4) การมอบหมายครูมอบหมายงานตามแผนการสอนและตามความสามารถของผู้เรียน

5) การเสริมแรงการเรียนรู้เสริมแรงด้วยคำชมเชยการให้ดาว 6) การส่งเสริมวินัยในการเรียนรู้ให้คำชมและดาวคู่ชั้นเรียน ให้ดาวสำหรับคนส่งงานตามกำหนดใช้การลบดาว เมื่อเด็กมีพฤติกรรมที่ไม่ดีมีระเบียบ 7) การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนครูยิ้มแย้มแจ่มใส นักเรียนทั่วทั้งชั้น ครูใช้คำพูดที่สุภาพไม่ว่าเด็ก 8) การประเมินผลการเรียนการสอนครูบันทึกผลหลังการสอนทุกครั้งและนำปัญหาจากการสอนครั้งที่ผ่านมาปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป ครูผู้บริหารโรงเรียนนักเรียนและผู้นิเทศมีความเห็นตรงกันว่า ครูได้พัฒนาพฤติกรรมการสอนไปในทางที่ดีขึ้นและนักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข บรรยากาศการเรียนน่าสนใจ ครูผู้รับการนิเทศได้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามนโยบายของการพัฒนาการศึกษาของชาติส่งผลดีต่อคุณภาพการเรียนของผู้เรียน อีกทั้งครูมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศการศึกษาครูรักและเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียนมากขึ้น

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development)

การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพจัดเป็นวิธีการนิเทศแบบหนึ่งของระบบ

การนิเทศหลากหลายวิธีการของ Glatthorn (1984) การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง โดยปกติจะมีการสังเกตการสอนกันและกันในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนกันให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอน ร่วมกันและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บางครั้งอาจจะเรียกรูปแบบนี้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision หรือ Peer Coaching) หรือการนิเทศโดยเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Supervision) อย่างไรก็ตามคำว่า การนิเทศ (Supervision) ครูส่วนใหญ่จะมีการรับรู้การนิเทศด้านลบในลักษณะที่เป็นการออกคำสั่งให้ปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานผลก็คือ ครูมักจะต่อต้านการมีส่วนร่วมในโครงการนิเทศที่ต้องนิเทศกันในลักษณะดังกล่าว สำหรับการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) สามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น จากลักษณะที่ง่ายที่สุดคือ มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียนกัน 2-3 ครั้ง หรือจัดดำเนินการเป็นโครงการที่ครูเข้ากลุ่มกันร่วมมือกันปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ Glatthorn ได้กล่าวถึงลักษณะพิเศษของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศมีความเป็นทางการและเป็นเรื่องของสถานศึกษาระดับหนึ่ง นั่นคือ มีการดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งร่วมกับบุคลากรจากภายนอก มีกระบวนการการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนและร่วมการสังเกตการสอนในชั้นเรียนกันและกัน และมีความสัมพันธ์อันที่ใกล้ชิดกัน

2. การจับคู่กันสังเกตการสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง หรือมากกว่า 2 ครั้งตามความจำเป็นและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสังเกตการสอน

3. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารหรือผู้นิเทศ อาจมีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดดำเนินการและติดตามดูแลโครงการเป็นบางครั้งหรือเข้าสังเกต การสอนในชั้นเรียนจัดประชุมกับอภิปราย โดยอาจเข้าร่วมโครงการด้วยโดยตลอดก็ได้

4. เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีการประเมินมาเกี่ยวข้องการนิเทศในแบบ ดังกล่าวก็เพื่อให้การชมเชย ผู้ปฏิบัติไม่ใช่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐาน ดังนั้น ข้อมูลจากผลการสังเกตการสอนหรือจากการประชุมจึงไม่ควรนำไปใช้ในกระบวนการประเมินผลครู ของผู้บริหาร

จากกระบวนการนิเทศเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาของนักการศึกษาในประเทศไทย และนักการศึกษาต่างประเทศ สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน อย่างมีแบบแผน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาหรือศึกษาสภาพของปัญหา หรือประเมินสภาพ การทำงาน เพื่อจะได้ทราบปัญหาหรือปัญหาที่จะต้องรีบแก้ไขปรับปรุงก่อนหลัง แล้วจึงวางแผนที่จะ ดำเนินการโดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาที่ดีที่สุด จากนั้นก็ดำเนินการตามแนวทางขั้นตอนตามลำดับ ที่กำหนดไว้ ในขั้นตอนนี้อาจจะต้องมีการประสานงานส่งเสริมทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานจนถึงขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วจึงนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไขต่อไปและ สิ่งสำคัญของการดำเนินงานควรให้ขวัญกำลังใจทั้งในขณะปฏิบัติงานและเมื่องานสำเร็จ

การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring)

การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring) ให้ชื่อเป็นภาษาไทย ดังกล่าวด้วยเหตุผลที่ว่า เป็นการนิเทศโดยผู้บริหารโรงเรียนโดยตรงที่มุ่งช่วยครูให้มีการปรับปรุง การเรียนการสอนการนิเทศ โดยผู้บริหารจัดเป็นเทคนิควิธีการนิเทศแบบหนึ่งของระบบการนิเทศแบบ หลากหลายวิธีการของ Glatthorn (อ้างถึงใน วัชรวิทย์ เล่าเรียนดี, 2545) ซึ่งหมายถึง การนิเทศภายใน โรงเรียนที่ดำเนินการนิเทศครู โดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารโดยที่มีการปฏิบัติดังนี้ 1) การเข้าสังเกต การสอนในชั้นเรียนและในเวลาสั้น ๆ (20-30 นาที) ซึ่งควรจะนัดหมายกันก่อน 2) มีการจดบันทึก พฤติกรรมการสอนอย่างย่อ ๆ ในประเด็นหรือเรื่องที่สำคัญที่ได้ตกลงกันไว้ และ 3) มีการให้ข้อมูล ย้อนกลับจากการสังเกตการสอนแต่ละครั้ง เพื่อให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น การนิเทศ โดยผู้บริหารที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือแนะนำ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรงนั้น ทั้งผู้บริหารและ ครูควรมีความสัมพันธ์ในการสอนมากพอสมควร เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถทำการ สังเกตการสอนและร่วมประชุมปรึกษาหารือกับครูได้บ่อยครั้ง ดังนั้นจึงควรใช้การนิเทศแบบดังกล่าวนี้ ร่วมกับการนิเทศการสอนแบบอื่น ๆ เช่น การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง เป็นต้น การนิเทศโดยผู้บริหาร มีวัตถุประสงค์ก็เพื่อ ช่วยครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ส่งผลถึงการเรียนรู้ของ นักเรียนโดยตรง หรือเพื่อปรับปรุงพัฒนางานวิชาการในโรงเรียนในขณะเดียวกันวิลาลีย์ ไพโรจน์ (2540) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่จัดกิจกรรม

ทางการศึกษาเพื่อสมาชิกในสังคมและประเทศชาติ ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดีและมีความสุขในชีวิต ตามสมควรแก่สภาพของตน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน

การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-directed Development)

การนิเทศแบบพัฒนาตนเองหรืออาจเรียกว่าการนิเทศตนเอง (Self Supervision) เป็นอีกวิธีหนึ่งของระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ ตามแนวคิดของเกลทฮอร์น (Glatthorn) การนิเทศแบบพัฒนาตนเองเหมาะกับครูที่มีความรู้ความสามารถและต้องการพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองด้วยตนเอง ไม่ต้องการการนิเทศแบบคลินิกหรือการนิเทศการสอนแบบอื่น ๆ สารสำคัญของการปฏิบัติโดยทั่วไปคือ ครูจะปฏิบัติงานที่ตนเองต้องการพัฒนา โดยการนำตนเองให้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าด้วยตนเอง ในที่สุดถึงแม้ว่าวิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเองจะมีการนำไปใช้ในโรงเรียนน้อยที่สุด แต่ควรให้การส่งเสริมพร้อม ๆ กับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้รูปแบบวิธีการนิเทศแบบอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการนิเทศและหลักการจัดการเรียนรู้ ในปัจจุบันที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และขณะเดียวกันการนิเทศภายในโรงเรียนและการนิเทศการสอน ควรเน้นที่ผู้รับการนิเทศหรือครูเป็นสำคัญด้วย โดยยึดหลักความแตกต่างกันของมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ความมุ่งหมายการนิเทศแบบพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ครูที่มีความพร้อมทั้งทางสติปัญญา ความสามารถและแรงจูงใจ ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะจากการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยมีโอกาสเลือกวิธีที่จะพัฒนาตนเองและวิชาชีพทางการสอน ซึ่งช่วยให้เข้าใจตนเองและปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถนำตนเองให้พัฒนาได้มากยิ่งขึ้นต่อไป

มีผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศนี้เช่น

ปรีชา บัวกิ่ง (2542) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในรายกิจกรรมแตกต่างกัน 6 กิจกรรม และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในรายกิจกรรมแตกต่างกัน 1 กิจกรรม สกนธ์ สระแก้ว (2550) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการใช้เทคนิคการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคการนิเทศภายใน

สถานศึกษา โดยภาพรวมรายเทคนิคและรายข้ออยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการใช้เทคนิคการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายเทคนิคพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้เทคนิคการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการให้คำปรึกษาหารือแตกต่างกันกับครูผู้สอน และผลการเปรียบเทียบการใช้เทคนิคการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับช่วงชั้นที่เปิดทำการสอนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 1-2 (หรือ 3) และผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนในระดับช่วงชั้นที่ 3-4 ใช้เทคนิคการนิเทศภายในสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายเทคนิคทุกเทคนิคไม่แตกต่างกัน

Tilahun (1983) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนที่พึงประสงค์ของการพัฒนาประเทศเอธิโอเปีย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ศึกษานิเทศก์ครูและนักวิชาการ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ศึกษานิเทศก์ ครูและนักวิชาการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมที่ใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียนเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรมแนะนำ การฝึกอบรมปฏิบัติการ การสาธิตการสอนโดยศึกษานิเทศก์ การประชุมกลุ่มย่อยครู การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการสอน และมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะเดียวกัน William ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การใช้การนิเทศภายในโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน โดยศึกษาจากผู้บริหารครู ประธานสหภาพครู ในเขตโรงเรียน K-12 รัฐแคลิฟอร์เนีย ได้พบว่า 1) ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ครูผู้สอนมีความเห็นว่า ผู้บริหารไม่ค่อยมีการสังเกตการสอนและเยี่ยมชมอย่างเป็นทางการ แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าได้สังเกตการสอนและเยี่ยมชมห้องเรียนอยู่เป็นประจำ

กล่าวโดยสรุป ผู้นิเทศการศึกษาจะต้องปฏิบัติภารกิจในการช่วยเหลือแนะนำครูเพื่อส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการ อันได้แก่ การปรับปรุงการเรียนการสอน เทคนิคการนิเทศ จำเป็นต้องใช้ศิลปะและเทคนิควิธีนิเทศหลายอย่าง หลายประการ ซึ่งเทคนิคการนิเทศที่เหมาะสมมีความสำคัญต่อการนิเทศ และเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การนิเทศการศึกษาประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้นิเทศจะต้องมีเทคนิคและสามารถเลือกใช้เทคนิคการนิเทศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ตาราง 1 แสดงรูปแบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาของนักคิดและนักการศึกษาในศาสตร์การ
นิเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศ

Glatthorn (1984)	Glickman และคณะ (1995)	Cogan (1973)	Goldhammer (1980)	Harris (1985)
1. การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ (ครู) 2. การวางแผน ปรับปรุงและ พัฒนาการเรียนการ สอนร่วมกับครู 3. วางแผนการ สังเกตการสอน 4. สังเกตการสอน 5. วิเคราะห์ กระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการ สอน 6. วางแผนกำหนด ยุทธวิธีการประชุม เพื่อปรึกษาหารือ 7. ประชุมเพื่อ ปรึกษาหารือเกี่ยวกับ เรื่องที่น่าสนใจจะ ปรับปรุงหรือพัฒนา 8. วางแผนการ สังเกตในการ ดำเนินการสอนครั้ง ต่อไป	ขั้นที่ 1 ประชุมก่อน การสังเกตการสอน ขั้นที่ 2 สังเกตการ สอน ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ผล การสังเกตและ กำหนดยุทธวิธีการ ประชุม ขั้นที่ 4 ประชุมเพื่อ การนิเทศ ขั้นที่ 5 ประชุมเสนอ ผลการวิเคราะห์การ สังเกตการสอน	ขั้นที่ 1 การสร้าง ความสัมพันธ์ (Establishing the Teacher Supervision Relationship) ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning with the Teacher) ขั้นที่ 3 การวางแผน ยุทธวิธีในการสังเกตการ สอน (Planning the Strategy of Observation) ขั้นที่ 4 การสังเกตการ สอน (Observation Instruction) ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ผล การสอน (Analyzing the Teaching- Learning Process) ขั้นที่ 6 วางแผนยุทธวิธี ในการประชุมนิเทศ (Planning the Strategy of the Conference) ขั้นที่ 7 การประชุม นิเทศ (The Conference) ขั้นที่ 8 การวางแผน การสอนต่อเนื่อง (Renewed Planning)	ขั้นที่ 1 การประชุม ปรึกษาหารือก่อนการ สังเกตการสอน (Pre-Observation Conference) ขั้นที่ 2 การสังเกต การสอน (Observation) ขั้นที่ 3 การ วิเคราะห์ข้อมูลและ กำหนดวิธีการ ประชุมนิเทศ (Analysis and Strategie) ขั้นที่ 4 การประชุม นิเทศ(Supervision Conference) ขั้นที่ 5 การประชุม วิเคราะห์พฤติกรรม การนิเทศ(Post- Conference Analysis)	1. การประเมิน สภาพการทำงาน (Assessing) 2. การจัดลำดับ ความสำคัญของงาน (Prioritizing) 3. การออกแบบ วิธีการทำงาน (Designing) 4. การจัดสรร ทรัพยากร (Allocating Resources) 5. การประสานงาน (Coordination) 6.การอำนวยความสะดวก (Directing)

ตาราง 1 (ต่อ)

Allen (2015)	Mosher and Purpel (1972)	Bellon and Huffman (1976)	Copeland and Boyan (1978)	Acheson and Gall (2003)
กระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอนเรียกว่า POLCA คือ 1.กระบวนการ วางแผน (Planning Processes) 2.กระบวนการ จัดการ (Organizing Processes) 3.กระบวนการนำ (Leading Processes) 4.กระบวนการ ควบคุม (Controlling Processes) 5. กระบวนการ ประเมินผล (Assessing Processes)	กระบวนการนิเทศ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 วางแผนการสังเกต การสอน ขั้นที่ 2 สังเกต การสอน ขั้นที่ 3 ประเมินผลหรือ วิเคราะห์การ สังเกตการณ์สอน	กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ประชุม ปรึกษาก่อน การสังเกตการ สอน (Pre- observation Conference) ขั้นที่ 2 สังเกต การสอนการสอน ในชั้นเรียน (Classroom Observation) ขั้นที่ 3 ประชุม ปรึกษาหลังการ สังเกตการสอน (Post- observation Conference) ขั้นที่ 4 วัดผล ประเมินผล พฤติกรรมการสอน (Evaluation Performance)	กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ประชุม ปรึกษาก่อนการ สังเกตการสอน (Pre- observation Conference) ขั้นที่ 2 สังเกต การสอนการสอน ในชั้นเรียน (Observation) ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ ข้อมูลการสังเกต การสอน (Analysis Results) ขั้นที่ 4 ประชุม ภายหลังการ สังเกตการสอน (Post- observation Conference)	กระบวนการนิเทศ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 จัดประชุม เพื่อวางแผน (Planning) ขั้นที่ 2 การสังเกต การสอน (Observation) ขั้นที่ 3 ประชุมให้ ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference)

ตาราง 1 (ต่อ)

สังัด อุทรานันท์ (2530)	วัชรรา เล่าเรียนดี (2553)	สปช. (2530)	สุมน อมรวิวัฒน์ (2546)	สุภาภรณ์ กิตติรัชดา นันท์ (2551)
กระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอนเรียกว่า PIDRE คือ 1.การวางแผนการ นิเทศ(Planning) 2.การสร้างความรู้ เข้าใจและการให้ ความรู้ (Information) 3.การปฏิบัติการ นิเทศ (Doing) 4.การสร้างขวัญ กำลังใจ (Reinforcing) 5.การประเมินผล การนิเทศ (Evaluating)	กระบวนการนิเทศ 7 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 วางแผน ร่วมกัน ขั้นที่ 2 เลือก ประเด็นพัฒนา ขั้นที่ 3 นำเสนอ โครงการพัฒนา ขั้นที่ 4 ให้ความรู้ หรือแสวงหา ความรู้ ขั้นที่ 5 จัดทำ แผนการนิเทศ ขั้นที่ 6 ดำเนินการ ตามแผน ขั้นที่ 7 สรุปและ ประเมินผล	กระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัจจุบันปัญหาและ ความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การ วางแผนและการ กำหนดทางเลือก ขั้นตอนที่ 3 การ สร้างสื่อและ เครื่องมือนิเทศ ขั้นตอนที่ 4 การปฏิบัติการ นิเทศ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล และรายงานผล การนิเทศ	การนิเทศการสอน แบบกัลยาณมิตร 4 ประการ 1. ให้อใจ : การ สร้างศรัทธา 2. ร่วมใจ : การ สาธิตรูปแบบการ สอน 3. ตั้งใจ : การร่วม คิดแลกเปลี่ยน เรียนรู้ 4. เป้าใจ : การ ติดตามประเมินผล	นิเทศการจัดการ เรียนการสอน 6 ขั้นตอน คือ 1. การสร้างความ ตระหนักเกี่ยวกับ คุณภาพ 2. การวางแผน การนิเทศ 3. การสร้าง เครื่องมือสื่อการ นิเทศ 4. การนิเทศการ เรียนการสอน 5. การประเมิน ติดตามผล 6. การขยายผล สร้างวัฒนธรรม คุณภาพโดยใช้ กระบวนการ จัดการความรู้

จากการศึกษากระบวนการนิเทศการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิดนักวิชาการและ
หน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในลักษณะการนิเทศผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์
เพื่อให้มาซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนี้

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ลัด อุทรานนท์ (2530)	ชาลี มณีศรี (2538)	นิกร เพ็ญวิชัย (2538)	กระทรวงศึกษาธิการ (2545)	ปรีชาพร วงศ์บุตรโรจน์ (2548)	สนง.คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541)	ลั่น มัลลย์ธรรม (2543)	วัชรู เล่าเรียนดี (2552)	สมน อมรวิวัฒน์ (2546)	สุภากรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551)	Harris (1963)	Harris (1985)	Boyan and Copeland (1978)	Goldhammer, Anderson and Krajewski (1980)	Glickman (1985)	Acheson and Gall (2003)	Glatthorn (1984)	Cogan (1973)	Allen (2015)	รวม
20. สังเกตการสอน											✓	✓		✓						3
21. ดำเนินการตามแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓							9
22. เสริมสร้างกำลังใจ	✓																			1
23. วิเคราะห์ข้อมูล หลังสังเกตการสอน											✓	✓		✓	✓					4
24. ประชุมหลังสังเกต การสอน											✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7
25. ประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19
26. ปรับปรุงพัฒนา				✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
27. รายงาน			✓																	1
28. เผยแพร่ ขยายผล							✓													1
รวม																				

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้ความถี่เป็นเกณฑ์
ในการพิจารณาโดยองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้จัดเป็นกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ได้มาซึ่ง
กรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ
ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมายนิเทศ ขั้นที่ 2 เรียนรู้การนิเทศสู่ภาคปฏิบัติ ขั้นที่ 3
เลือกเทคโนโลยีในการนิเทศ ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขั้นที่ 5 การประเมินผล
การนิเทศ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (Analysis For Goal) หมายถึง ผู้รับการ
นิเทศวิเคราะห์ปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษา เพื่อระดมความคิด

และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจตรงกัน (Clarifying แบ่งปันความรู้ (Sharing Knowledge) 3) มุ่งสู่การแก้ไข(Problem Solving)

ขั้นตอนที่ 2 เรียนรู้การนิเทศสู่ภาคปฏิบัติ (Result-Based Learning) กำหนดปัญหา และความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของ อาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ (Technology) ได้แก่ การเลือก เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการนิเทศ ได้แก่ รูปแบบการนิเทศออนไลน์ การประชุมนิเทศ ออนไลน์

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Supervision) ได้แก่การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Focusing) การเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน (Co-Construction) ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ (Plan) การนำไปปฏิบัติการนิเทศ (Act) การสังเกต การสอน (Observe) และการสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนาระบบการนิเทศที่ ต่อเนื่อง(ON-Going Development)

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผล กระบวนการดำเนินการที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นกระบวนการดำเนินการในสะท้อนผลจากการ นิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงการนิเทศ จากผลการสะท้อน ของอาจารย์ผู้ถูกนิเทศด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

กรอบแนวคิดในการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา ได้ดำเนินการโดยการศึกษาแนวคิดของ The UK Professional Standards Framework (UKPSF) ของสหราชอาณาจักร และ Australian Professional Standards for Teachers ของประเทศ ออสเตรเลีย ตลอดจนการศึกษาจากประสบการณ์การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี ตามแนวคิดของ UKPSF และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งพัฒนาตามแนวคิด ของ Australian Professional Standards for Teachers UKPSF กำหนดมาตรฐานอาจารย์ มืออาชีพไว้ 3 ด้าน คือ Areas of Activity, Knowledge และ Professional Values และมีระดับ ของมาตรฐานอาจารย์ 4 ระดับ คือ Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow และ Principal Fellow ซึ่งสอดคล้องและมีแนวความคิดใกล้เคียงกับ Australian Professional Standards for Teachers ที่กำหนดมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพไว้ 3 ด้าน คือ Professional Knowledge,

Professional Practice และ Professional Engagement โดยมีระดับมาตรฐานอาจารย์ 4 ระดับ คือ Graduate, Proficient, Highly Accomplished และ Lead มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้จัดทำ KMUTT Professional Standards Framework for teaching and supporting learning เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาอาจารย์โดยศึกษาจากแนว ความคิดของ UKPSF ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ 3 ด้าน คือ Core Knowledge, Areas of Activity และ Professional Values และมีระดับของมาตรฐานอาจารย์ 4 ระดับ คือ Beginner, Competent, Proficient และ Mastery สำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้จัดทำ PSU Teaching Professional Standards Framework โดยศึกษา จากแนวความคิดของ Australian Professional Standards for Teachers โดยกำหนดให้มีมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ 3 ด้าน คือ Professional Knowledge, Professional Practices, และ Professional Values และมีระดับของมาตรฐาน อาจารย์ 4 ระดับ คือ Fellow Teacher (ดรฺณอาจารย์), Professional Teacher (วิชาจารย์), Scholarly Teacher (สามัตถิยาจารย์) และ Masterly Teacher (สิกขาจารย์) สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ศึกษาแนวคิดจากของสหราชอาณาจักร และของประเทศออสเตรเลีย รวมทั้งประสบการณ์ การริเริ่มนำไปใช้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นำไปสู่การจัดโครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง “TQF and the Development of Professional Standards Framework” ในระหว่างวันที่ 28 เมษายน- 22 พฤษภาคม 2558 โดยความร่วมมือกับสหภาพยุโรปในการส่งผู้เชี่ยวชาญมาเข้าร่วมโครงการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความเข้าใจและระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาเป็นกรอบในการพัฒนา อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาไทยตามแนวทาง ดังกล่าวข้างต้น ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ 4 ภาค ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างกว้างขวาง และได้ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญส่วนหนึ่งในการจัดทำ แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดให้ มี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ด้านสมรรถนะ (Competencies) และด้านค่านิยม (Values) และมีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ 4 ระดับ คือ ระดับที่ 1 ระดับที่ 2 ระดับที่ 3 และระดับที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสากลดังกล่าว ข้างต้น และจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาต่อไป

1. แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ของอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษา

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ใน สถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาพัฒนา ตนเองให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 องค์ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน
- 1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ

- 2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูล

ประสิทธิภาพ

ป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

องค์ประกอบที่ 3 ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3.2 ชำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละองค์ประกอบข้างต้น กำหนดให้มี

ระดับของคุณภาพของแต่ละองค์ประกอบ จำนวน 4 ระดับ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยใน 4 ระดับ มีดังนี้

ระดับที่ 1 เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนและประยุกต์ใช้ได้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้เบื้องต้น สามารถออกแบบกิจกรรม จัดบรรยากาศ ใช้ทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงผู้เรียนและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน นำผลประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ขององค์กร

ระดับที่ 2 เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 1 ที่มีความรู้ลึกในศาสตร์ของตน และติดตามความก้าวหน้าของความรู้ในศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน กำกับดูแลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่เพื่อนอาจารย์ในศาสตร์ได้ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ภายในองค์กร

ระดับที่ 3 เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 2 ที่เชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เป็นพี่เลี้ยงและผู้ชี้แนะในระดับองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้ และนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์

ระดับที่ 4 เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนระดับที่ 3 ที่เป็นผู้นำในศาสตร์ของตน ศาสตร์การเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ใน ระดับชาติ และนานาชาติ เป็นผู้นำเชิงนโยบายด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ อาจารย์

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

การประกอบอาชีพของมนุษย์ในปัจจุบัน พบว่า มีอาชีพหลายชนิดและหลายระดับ ที่มนุษย์เราจำเป็นต้องทำเพื่อหารายได้มาเลี้ยงชีพและบำรุงความสุขในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ไม่ให้เกิดความลำบากและทรมาน แต่จะให้ชีวิตอยู่ดีกินดี มีความสุข เหมาะสมกับสภาพอาชีพบางอย่างผู้ที่ประกอบอาชีพต้องได้รับการศึกษาเล่าเรียนอย่างดี และจัดอยู่ในวิชาชีพระดับสูงวิชาชีพครูก็จัดเป็นอาชีพขั้นสูง (Professional) ที่ควรได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับอาชีพขั้นสูงต่าง ๆ คือควรมีการได้รับการดูแลส่งเสริมและได้รับการพัฒนา

3. ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

เนื่องจากการพัฒนาอาจารย์เป็นภารกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัยจึงมีนักวิชาการ และนักการศึกษา หลายท่านให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

อัจฉรา วัฒนานรงค์ (2542) ให้ความหมายว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริม หรือเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจกรรมตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ และกระตุ้นให้อาจารย์ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความตระหนักในภาระหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีและความผูกพันกับสถาบัน เพื่อสามารถประกอบหน้าที่การทำงานเพื่อตนเอง สถาบันและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542) ให้ความหมายการพัฒนาอาจารย์ว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการส่งเสริม และพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์มีสมรรถภาพสูงขึ้น มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านความรู้และประสบการณ์ส่วนตน ทักษะและเจตคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติภาระหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่ดี อันจะเป็นผลให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุตามเป้าหมาย

สุวรรณา วังโสภณ (2541) ให้ความหมายว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การกระตุ้นให้อาจารย์ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของสถาบันอุดมศึกษาได้มีความกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่ตลอดเวลา กับการที่จะหาโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคติ ในการปฏิบัติการกิจในฐานะที่เป็นครู เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติการกิจตามบทบาท ตลอดจนปรับปรุงทัศนคติ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดประโยชน์แก่สถาบันอุดมศึกษาและประเทศชาติในที่สุด

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2543) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ คือ การช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้ตนสามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะเป็นอาจารย์ที่ดีต่อผู้เรียนและต่อสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ศจิ อนันต์นพคุณ (2534) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทและความรับผิดชอบในการเป็นอาจารย์ โดยเน้นการพัฒนาด้านวิชาการให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการสอน ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ปรีดา ไกรสาสิทธิ์ (2547) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติภารกิจ ในฐานะที่เป็นอาจารย์ เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาท และความรับผิดชอบ โดยเน้นด้านวิชาการ ตลอดจนปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริม หรือกระตุ้นให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และปรับปรุงทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีจุดมุ่งหมายหลายประการ มีนักการศึกษาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้หลายท่าน ดังนี้

อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2542) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้อย่างชัดเจน ว่า มี 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการประกันว่าอาจารย์ทุกคนได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ ของการเป็นอาจารย์
2. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านต่าง ๆ
3. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอื่น ๆ ทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

4. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการฝึกอบรมอาจารย์ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา และการศึกษาต่อเป็นรายวิชาในระยะสั้น การประชุมทางวิชาการ และการได้รับความรู้เกี่ยวกับการสอน และการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา

5. เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ทั้งใหม่และปัจจุบันได้เข้าร่วมการประชุมสัมมนา และการประชุมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอาจารย์ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

Levine และ Broude (1989) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป อาจสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในความรู้
3. เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารของมหาวิทยาลัย
4. เพื่อพัฒนาส่วนตน
5. เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ให้ดีขึ้น
6. เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ หรือเสริมสร้างความเข้มแข็ง และปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้น
7. เพื่อกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของสถานศึกษา วัฒนธรรมในการทำงานให้ดีขึ้น
8. เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มอาจารย์เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
9. เพื่อสร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

5. ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย คือ บุคลากรที่เป็นแกนนำสำคัญในการดำเนินการกิจ
เพื่อที่จะนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายในการเป็นสถาบันวิชาการชั้นสูงของประเทศมหาวิทยาลัย
(จรินทร์ เสโตบล, 2544) งานด้านการพัฒนาอาจารย์เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะสนองต่อ
งานด้านวิชาการหรืออาจจะเรียกได้ว่า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็น
งานหลักของสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจและปฏิบัติอย่างจริงจัง
รวมทั้งมีความตระหนักในบทบาทและภาระหน้าที่ด้านนี้เพิ่มขึ้น (รัตนา สุขปริตี 2528)

สุวรรณ วังโสภณ (2541) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีการที่ช่วยให้อาจารย์
ได้เกิดการพัฒนา เพื่อความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งการนำความสำเร็จมาสู่งานนั้น
เป็นส่วนรวมผลที่ได้รับจากการพัฒนาอาจารย์มีดังนี้

1. การพัฒนาอาจารย์ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
การติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาอาจารย์จะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของ
อาจารย์ให้มีจิตใจรักงาน และทำงานให้ได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมการศึกษา
ดูงานก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง
และปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. การพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด และ
ความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการ

ปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย เพราะเมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองย่อมลดน้อยลง

3. การพัฒนาอาจารย์ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง ปกติในการเริ่มรับราชการนั้นควรจะได้รับ การอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะคนที่เคยได้รับการพัฒนานั้นแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และทุ่มเทเวลามากกว่าคนที่ต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

4. การพัฒนาอาจารย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บริหาร เพราะไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงและแนะนำอีก เป็นการลดภาระผู้บริหาร

5. การพัฒนาอาจารย์เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของตนเอง ซึ่งตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว และมีผลงานความก้าวหน้าของบุคคล ย่อมแสดงว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) กล่าวว่า การฝึกอบรมและพัฒนาครูอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ครูอาจารย์ได้รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสปรับปรุงตนเองโดยได้รับผลดี คือ เพิ่มความรู้ทักษะในการทำงานให้กับครูอาจารย์ เพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของครูอาจารย์ เพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และเพื่อให้ครูอาจารย์เห็นความสำคัญของการพัฒนาว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ตนมีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากสถานที่ทำงานจะเป็นประโยชน์ต่อตัวครูอาจารย์เอง เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

6. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์

มนสภรณ์ วิชुरย์เมธา (2541) ให้ความเห็นว่าการที่อาจารย์มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนา เนื่องมาจากมีปัจจัยบางประการเข้ามากระทบซึ่งอาจแบ่งได้ 5 ประการ คือ

1. ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สังคมมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นสังคมอุตสาหกรรม หลักสูตรและจุดมุ่งหมายในการผลิตบัณฑิตก็เปลี่ยนไป ดังนั้น ความต้องการความรู้ ทักษะ และทัศนคติใหม่ ๆ จึงมีมาก จำเป็นที่อาจารย์ต้องพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนตัวเองให้มีความรู้ ความสามารถที่กว้างขึ้น

2. ความก้าวหน้าทางวิชาการ เนื่องจากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวไปไกลอย่างมาก การแข่งขันกันสร้างองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาในฐานะขุมความรู้และแหล่งวิทยาการที่ยิ่งใหญ่ จึงจำเป็นต้องรับรู้ให้เท่าทัน และพัฒนาระดับความสามารถในการเสริมสร้างวิชาการ กลไกสำคัญก็คือ อาจารย์ต้องพัฒนาให้มีความรู้และความสามารถที่เท่าทันความก้าวหน้าทางวิชาการนั้น

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้ส่งผลให้รูปแบบการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไป การรับรู้ข้อมูลสามารถรับได้จากสื่อที่หลากหลาย การเรียนการสอนที่เป็นการ

บรรยายจึงต้องเปลี่ยนไป เป็นการให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีการสอนแบบใหม่ เช่น การสอนด้วยสื่อคอมพิวเตอร์ อาจารย์จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

4. คุณลักษณะของบัณฑิตในอนาคต จะต้องเปลี่ยนไปจากเดิม นอกจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในอาชีพแล้ว ยังต้องการทักษะทางภาษาความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ มีทัศนคติในเชิงนานาชาติ ดังนั้นอาจารย์ในฐานะผู้มีความสำคัญต่อการจัดการเรียน การสอนย่อมต้องได้รับการพัฒนา

5. ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ที่ได้ชื่อว่า เป็นชุมทรัพย์ทางปัญญา เป็นแหล่งผลิตทรัพยากรทางความรู้ เพื่อเสริมการผลิตของประเทศ ให้สามารถแข่งขันกับประชาคมโลกได้ การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นภาระของมหาวิทยาลัย ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง จึงควรดำเนินกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์

7. ความเป็นมาของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2539) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยเกิดขึ้น ครั้งแรกภายหลังการประชุมนานาชาติ เรื่อง การพัฒนางานสอนในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2517 ในเมืองแฮมเบอร์รี่ มลรัฐแมสซาชูเซตส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดการ ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2518 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น การประชุมเน้นหนักในเรื่องการเรียนการสอนในระดับ มหาวิทยาลัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญชาวอังกฤษ 3 ท่าน เป็นวิทยากรหลัก และมีอาจารย์จาก ทุกมหาวิทยาลัยเข้าร่วม นับเป็นการประชุมร่วม เรื่อง การเรียนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยครั้งแรก ของประเทศไทย ผลการพัฒนาของการประชุมส่งผลให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย อย่างกว้างขวาง อาจารย์ในประเทศไทยจึงอาจแบ่งเป็น 3 ยุค ดังนี้

1. ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2518-พ.ศ. 2523)

ก่อนหน้านี้จะมีการประชุมระหว่างมหาวิทยาลัยที่จังหวัดขอนแก่น แต่ละ มหาวิทยาลัยได้มีโครงการสัมมนาอาจารย์ใหม่ของตนเองเป็นประจำ ภายหลังจากที่มีการสัมมนา ร่วมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2518 แล้ว แต่ละมหาวิทยาลัยก็ให้ความสำคัญ กับการพัฒนาอาจารย์ ด้านการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ตั้ง หน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นในปี พ.ศ. 2519 มหาวิทยาลัยขอนแก่นตั้งหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอน ปี พ.ศ. 2521 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดประชุมผู้บริหารและอาจารย์เรื่อง การเรียน การสอนขึ้นในปี พ.ศ. 2521 ซึ่งนำไปสู่การจัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นในปี พ.ศ. 2523 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยขึ้น ในปี 2521 และทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้ตั้งคณะกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพของการเรียน

การสอนขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อมีหน้าที่ให้การสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยที่จะพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น นอกจากมหาวิทยาลัยดังกล่าวแล้วยังมหาวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ ก็เริ่มงานพัฒนาคณาจารย์ขึ้นด้วยเช่นกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาอาจารย์เน้นหนักในการพัฒนาความสามารถ และคุณภาพการสอนของอาจารย์ ซึ่งตรงกับปัญหา และความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ จึงทำให้มีการดำเนินงานในด้านนี้กันอย่างกว้างขวาง กิจกรรมเด่นในด้านนี้คือการจัดประชุมสัมมนา และจัดประชุมฝึกปฏิบัติการ เพื่อให้อาจารย์ได้เรียนรู้ทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติในเรื่องของการสอน ในแง่มุมต่าง ๆ กัน

2. ยุคขยายตัว (พ.ศ. 2524–พ.ศ. 2529)

กิจกรรมในระยะนี้ จะเน้นหนักในการอบรมสัมมนาในเรื่องของการสอน โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายการสอน การวางแผนการสอน และวิธีการสอน ความสนใจในด้านนี้เป็นไปอย่างกว้างขวาง จนในปี พ.ศ. 2523 เมื่อภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดประชุมทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาขึ้น และมีผู้สนใจเข้าร่วมประชุมอย่างกว้างขวาง นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มของการขยายตัวของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างจริงจัง เพราะการอภิปรายกว้างไปมากกว่าการสอนอย่างเดียว โดยรวมไปถึงการประเมินการสอน การวิจัยเพื่อการสอน การเขียนตำรา เอกสารทางวิชาการ และการบริหารการสอนด้วย

นับแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ก็มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น มีการจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ วิธีการทางด้านการสอนมากขึ้น นอกจากนั้นความสนใจก็ได้แผ่ไปถึงไปที่การประเมินการสอน จนกระทั่งหน่วยพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทบวงมหาวิทยาลัย ได้จัดประชุมเรื่อง การประเมินการสอนของอาจารย์ เพื่อกำหนดแนวทางการประเมินการสอนในระดับมหาวิทยาลัยขึ้น นอกจากการประเมินการสอนแล้ว เรื่องของการวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อการสอน การเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ ก็ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์จึงขยายไปอย่างกว้างขวาง ควบคู่ไปกับกิจกรรม และเนื้อหาวิชา ทำให้มหาวิทยาลัยอื่น ๆ จัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์กันอย่างกว้างขวาง

3. ยุคทบทวน (พ.ศ. 2530–ปัจจุบัน)

ตลอดเวลาที่ทศวรรษที่การพัฒนาอาจารย์ได้ขยายขอบเขต และมีกระบวนการที่กว้างขวางขึ้น ในขณะเดียวกันก็เริ่มมีข้อสงสัยควบคู่กันไปด้วยว่าการดำเนินงานตลอด 10 ปีที่ผ่านมา นั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด จึงนำไปสู่การประเมินและทบทวนบทบาทและแนวทางของการพัฒนาอาจารย์ขึ้น โดยหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดโครงการประชุมสัมมนา เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสถานภาพและปัญหาของงานพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย
 2. เพื่อประเมินผลแนวทางความสำเร็จ และรูปแบบของงานพัฒนาคณาจารย์ ของทบวงมหาวิทยาลัย
 3. เพื่อศึกษาบุคลากรของการพัฒนาอาจารย์
 4. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม
- กล่าวได้ว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เป็นกิจกรรมที่ดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง แต่ความสนใจ และความสำคัญเมื่อเทียบกับทศวรรษที่แล้วเห็นได้ชัดว่าลดลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ทุ่มเทเวลาและความตั้งใจให้เต็มที่ เท่าที่ควรอย่างเห็นได้ชัด แม้ความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์จะมีไม่น้อย แต่ความล้มเหลว บางประการก็มีอยู่เช่นกัน

8. บทบาทและหน้าที่ทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัย

บทบาทของอาจารย์ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ยิ่งไปกว่านั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ นอกจากอาจารย์จะต้องปฏิบัติหน้าที่นานาประการให้ถูกต้องตามหลักวิชาแล้ว อาจารย์ยังจำเป็นต้องคำนึงด้วยว่าจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองความต้องการของผู้บริหาร และของนักศึกษาได้ดีที่สุดได้อย่างไร (รพี สุวรรณะชัย, 2521) อาจารย์เป็นบุคลากรที่สำคัญ ในการที่จะทำให้ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จ เพราะอาจารย์ต้องปฏิบัติตามตำแหน่ง ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีตามภาระหน้าที่ของอาจารย์เป็นหลักสำคัญ หน้าที่และลักษณะงานดังนี้ (ดวงดาว พันธิตพงษ์, 2542)

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ ได้แก่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษาอบรม การวิจัย ค้นคว้า ในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิต นักศึกษา การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การสอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมีบทบาทนอกเหนือจากการสอน ดังต่อไปนี้ (Magnan, 1989, McKeachie, 1978)

1. บทบาทผู้เชี่ยวชาญ (The Expert) การเป็นผู้สอนในชั้นเรียน เนื่องมาจากความรู้ในเนื้อหาวิชานั้น ๆ ประสพการณ์และความเฉลียวฉลาด ไม่ได้สื่อให้เห็นว่า ผู้สอนจะต้องรู้

ทุกสิ่งทุกอย่าง เพียงแต่สื่อให้เห็นว่า ผู้สอนรู้มากกว่าผู้เรียนเท่านั้น ผู้เรียนคาดหวังว่าจะได้พบผู้เชี่ยวชาญที่ยึดหลักความจริง และเป็นที่ยอมรับ ถ้าผู้สอนไม่สามารถที่จะตอบคำถามได้ในทันทีที่ถูกถาม ผู้สอนต้องนำคำถามนั้นไปค้นหาคำตอบมาให้ผู้เรียนทีหลัง หรือแนะนำผู้เรียนไปยังแหล่งที่สามารถค้นหาคำตอบได้

2. บทบาทผู้มีอำนาจอย่างเป็นทางการ (The Formal Authority) ผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการวิชาและต้องเตรียมวิธีการเกณฑ์มาตรฐาน จุดประสงค์และกำหนดการส่งงาน และนำกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยภาควิชาไปใช้ควบคุมพฤติกรรมผู้เรียนในห้องเรียนและระมัดระวังเกี่ยวกับกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝันเพื่อสร้างประจักษ์ของนักเรียนกำหนด

3. บทบาทผู้แทนทางสังคม (The Socializing Agent) ผู้เรียนมองบทบาทของผู้สอนมากกว่าการเป็นผู้สอนเพียงอย่างเดียว ผู้สอนมักจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดีอยู่แล้ว เช่น นักชีวเคมี วิศวกร นักพฤกษศาสตร์หรือนักสังคมวิทยา ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเป็นตัวแทนในสาขาวิชาต่าง ๆ อยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของคุณค่าข้อเท็จจริงและความเฉลียวฉลาดที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคลากรกลุ่มนี้ ผู้สอนจะเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับมาตรฐาน กระบวนการ กิจกรรมและความสนใจในสาขาวิชาของผู้สอนเอง

4. บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (The Facilitator) ผู้สอนมีหน้าที่รับฟังผู้เรียนสอบถาม และสนใจต่อความต้องการของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้มีการเตรียมตัวอย่างดีพอ ไม่สามารถที่จะเขียนงานได้ดีหรือใช้ห้องสมุดได้ ผู้สอนไม่ควรจะพูดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน แต่ควรจะ คิดว่า “นี่คือนักเรียนของฉัน” ช่วยเหลือผู้เรียนชี้แนะแหล่งวิทยาการต่าง ๆ แก่ผู้เรียนให้คำแนะนำ และแนวทางกระตุ้นผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง

5. บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (The Role Model) คุณลักษณะ เช่น ผู้สอนที่หลง ๆ ลืม ๆ นักปรัชญาสติเฟื่องและนักวิทยาศาสตร์ที่ค่อนข้างเอาจริงเอาจัง เป็นภาพลักษณ์แพร่หลายในสถาบันการศึกษา ภาพลักษณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคลากรไม่ควรประพฤติ ผู้สอนจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ควรแสดงบุคลิกลักษณะและความมั่นใจในตนเองออกมาในระหว่างการสอน

6. บทบาทผู้เป็นมนุษย์ (The Person) การระลึกอยู่เสมอว่าตนเองเป็นมนุษย์ทั้งนอกห้อง และในห้องเรียน ต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างแท้จริง มนุษย์ไม่สามารถที่จะมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกับเครื่องจักร ในบางเวลาการแนะนำเพียงเล็กน้อยจะช่วยให้ผู้เรียนยอมรับแนวคิดที่เป็นเชิงลบ ถ้าผู้สอนมีความรู้สึกไม่ค่อยดีในขณะที่สอน ในบางครั้งผู้สอนสามารถที่จะบอกผู้เรียนได้แต่ไม่ควรแสดงออกมากจนเกินไป

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544) ได้แบ่งหน้าที่ของอาจารย์เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสอน งานสอนในอดีตได้กำหนดให้อาจารย์ต้องมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง แต่ในปัจจุบันการนับชั่วโมงสอนเปลี่ยนไป การสอนในระดับบัณฑิตศึกษาไม่สามารถนับเป็นชั่วโมงที่ชัดเจนได้ ทำให้อาจารย์ในปัจจุบันสามารถเลือกปฏิบัติภาระงานได้ ขณะเดียวกันอาจารย์บางคนก็มีปัญหาในการทำงาน เช่น มีความขัดแย้งกับนิสิตทำงานร่วมกับนิสิตไม่ได้ ปัจจุบันจึงยังเป็นปัญหาอยู่ว่า ใครจะเป็นผู้บริหารภาระงานสอนของอาจารย์ให้เกิดความยุติธรรม มีการลงโทษและการให้รางวัล มีการติดตามคุณภาพการสอนอย่างแท้จริง ในภาวการณ์สอนที่ดีจะมีเฉพาะ ปัจจุบันนั้นหัวหน้าภาควิชาไม่สามารถจะมีสอนอย่างแท้จริง ในภาวะเนื้อหาไม่ได้ต้องมีความรู้ในศาสตร์การสอนด้วย จึงจะทำให้เกิดคุณภาพการสอนที่ดีได้
2. ด้านการวิจัย เป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในศาสตร์ของตน
3. ด้านการบริการวิชาการ ในต่างประเทศถือว่าการจัดสัมมนาวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพราะถือว่าผู้จัดสัมมนาต้องมีความรู้ต้องศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นผู้นำ (Leader) การสัมมนาวิชาการนั้นสามารถแสดงความคิดในศาสตร์ของตนเป็นการพัฒนา และมีส่วนร่วมในศาสตร์วิชาชีพของตน การจัดงานวิชาการถือว่าการดำรงวิชาชีพ ดังนั้นการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ (Professorship) จึงมีการพิจารณาจากหลายด้านมิได้นับ เฉพาะผลงานวิชาการที่เป็นตำราและงานวิจัยเท่านั้น
4. ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นการถ่ายทอดธำรงวัฒนธรรมที่ดีงามแต่ลักษณะเช่นนี้เป็นนามธรรมวัดได้ยากกว่าอาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่นี้หรือไม่ อาจารย์ควรมีบทบาทในการเผยแพร่ลักษณะที่ดีของคนไทย และสังคมไทย ควรจะทำตัวเป็นตัวอย่างในด้านศิลปวัฒนธรรมหรือนำให้นิสิตนักศึกษาสนใจให้ความสำคัญต่อการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น
5. ด้านการพัฒนาคน อาจารย์ในปัจจุบันทุกคนต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในการอบรม ตักเตือน ให้นิสิตเป็นคนดีออกไปสู่สังคม เพราะการปล่อยให้นิสิตออกไปสู่สังคมโดยไม่ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องครบถ้วน ย่อมทำให้นิสิตไปก่อปัญหาในสังคม ปัจจุบันอาจารย์หลายคนปฏิเสธหน้าที่นี้ซึ่งถือว่าเป็นความสับสนในหน้าที่
6. ด้านงานธุรการ การทำงานนอกภาควิชาถือเป็นหน้าที่ประการหนึ่งที่อาจารย์พึงกระทำ เพราะเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคณะ รู้จักอาจารย์นอกภาควิชา รู้จักธรรมชาติของศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ มากขึ้น การทำงานธุรการควรมองในแง่การสร้างระบบสังคมในคณะนั้นมากกว่าที่จะมองว่าเป็นการไม่สมควรที่คนระดับอาจารย์ต้องลงไปทำงานเช่นนั้น

7. ด้านงานบริหารและกรรมการ ถ้าอาจารย์มีตำแหน่งเป็นคณบดี อาจารย์น่าจะได้รับการพิจารณาให้เป็นศาสตราจารย์จากตำแหน่งบริหารได้ เพราะการมีตำแหน่งบริหารดังกล่าวเป็นตำแหน่งในสังคมวิชาการ (Academic Society) จึงควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการให้ตำแหน่งด้วย

9. ขอบข่ายของการพัฒนาอาจารย์

อัจฉรา วัฒนารงค์ (2542) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นไปตามสภาพและความต้องการของอาจารย์ การสำรวจสภาพและความต้องการของอาจารย์จะช่วยให้อาจารย์รู้จักตนเองและสนใจในการพัฒนามากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์จึงควรจัดดำเนินการให้ครอบคลุมบทบาท และลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการจัดทำแผนการสอน วิธีการสอนแบบต่าง ๆ การประเมินการเรียน ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพของตน การอบรมสั่งสอน และปลูกฝังเจตคติให้กับผู้เรียน

2. นวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน การใช้สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

3. การวิจัย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การทำวิจัยประเภทต่าง ๆ การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์

4. การผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ในการเขียนตำราวิชาการ การเขียนบทความ ความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ และประสบการณ์ที่ตนมีให้แก่ผู้อื่น

5. การบริหารงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร บทบาทและหน้าที่ขององค์กรภายใน นโยบายการบริหาร และการพัฒนาสถาบันความรู้เกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการความรู้ในการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วม

วิธีการและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์

มนสภรณ์ วิฑูรเมธา (2541) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ควรดำเนินการตามแนวทางต่อไปนี้

1. สำรวจความต้องการการพัฒนาในรูปแบบการซักถาม ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง

2. กำหนดเป็นแผนงานโครงการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม และควรมีอย่างต่อเนื่อง

3. ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

3.1 การพัฒนาตนเอง ให้มีการพัฒนากระบวนการคิดของคนในองค์กร ให้คิดอย่างเป็นระบบในการหาโอกาสการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ไม่ยึดติดกับงาน ในปัจจุบันหรืออนาคต เป็นการศึกษาหาความรู้อย่างกว้าง ๆ ด้วยตนเอง

3.2 การศึกษาเล่าเรียน ส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาเฉพาะด้าน หรือเพิ่มความชำนาญ หรือศึกษาต่อเพิ่มคุณวุฒิ โดยมีการวางแผนในระยะยาว เพื่อนำไปใช้ในการ ทำงานในอนาคต เป็นการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคล พิเศษเฉพาะด้านและนอกเหนือจากงาน ประจำ

วิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์เพื่อพัฒนาอาจารย์มีดังนี้
(อัจฉรา วัฒนารงค์, 2542)

1. การฝึกอบรม เป็นวิธีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลงโดยการฝึก ทักษะใหม่ ๆ แก่บุคคล มีประโยชน์ไม่เพียงแต่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น การสอนเท่านั้น แต่ยังมีผลสำเร็จในตัวเอง ซึ่งระบบการให้รางวัลและระบบการลงโทษจะไม่เปลี่ยนแปลงบุคคลได้มาก ไปกว่าบุคคลนั้นได้รับทักษะใหม่ ๆ เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ในทำนองเดียวกันนอกจาก การพัฒนาให้คณาจารย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้รับความรู้ ทักษะใหม่ ๆ ในการจัดดำเนินการ สอนด้วย การฝึกอบรมมักเน้นในเรื่องการประชุมปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นกิจกรรม ทางวิชาการที่มีประโยชน์ ซึ่งอาจจัดได้หลายลักษณะตามโอกาสและความจำเป็น รวมทั้งขนาดของ กลุ่ม ช่วงเวลา หัวข้อเรื่อง จำนวนครั้ง เป็นต้น มีการบรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ ฝึกปฏิบัติ

2. การประชุม เป็นการจัดให้มีการพบปะกันอาจจะเป็นในกลุ่มอาจารย์ด้วยกัน อาจารย์กับผู้บริหาร หรืออาจารย์กับวิทยากรภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และ ทักษะต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน หลักการสำคัญของการประชุมมุ่งที่การแลกเปลี่ยนและชี้แจง ส่วนกิจกรรมการประชุมนั้นอาจทำได้ในหลายโอกาส หลายวาระ ตามจุดมุ่งหมายเฉพาะ เช่น การประชุมปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

3. การสัมมนา มีความมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแก้ปัญหาหรือค้นคว้า ร่วมกัน โดยอาศัยการคิดอย่างมีเหตุผล และการใช้ความคิด ความรู้ที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ร่วมกัน และเนื่องจากที่การสัมมนามีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งแก้ปัญหาาร่วมกัน ดังนั้นเรื่องที่จะนำมาสัมมนา จึงเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาที่คณาจารย์ส่วนใหญ่เผชิญอยู่ หรือเป็นปัญหาที่เป็นอยู่ในการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการสอน ปัญหาเกี่ยวกับความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานภายใน เป็นต้น ผู้เข้าร่วม สัมมนาจะมีการเตรียมตัวเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยกันแก้ปัญหาไม่ใช่การรับ ความรู้เพียงประการเดียว

4. การศึกษาดูงาน การศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ด้วยการสังเกต การไปดูกิจกรรม และการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเป็นการช่วยให้คณาจารย์มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงในการทำงานของตน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบัน โดยเฉพาะกับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ โดยการให้อาจารย์ไปดูงานหรือปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม จะเป็นการปรับระดับมาตรฐานความรู้ ความสามารถให้เป็นสากลขึ้น และคณาจารย์สามารถนำความรู้วิชาการต่าง ๆ

5. การศึกษาต่อ เป็นวิธีพัฒนาอาจารย์เพื่อให้เป็นโยชนแก่สถาบันและประเทศชาติ การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนหลักสูตร และหรือการเปิดหลักสูตรใหม่ของมหาวิทยาลัย การให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นความจำเป็น หรือนั้นความต้องการของสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ และปัญหาการเคลื่อนย้ายของอาจารย์วิธีหนึ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ จึงเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งที่อาจารย์จะได้พัฒนาวิชาชีพของตน

ฉลวยลักษณ์ สีนประเสริฐ (2532) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น เน้นวิธีการพัฒนาใน 4 มิติ คือ

1. พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติด้านการเรียนการสอน
2. พัฒนาความรู้และทัศนคติด้านการบริหาร
3. พัฒนาด้านความรู้ ความรับผิดชอบ และรับรู้ตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย
4. พัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการที่ตนเองถนัด และรู้จักวิธีการวิจัยบางสาขาวิชา

ความหมายและความสำคัญของการสอน

การสอน คือ กระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแก่ผู้เรียน เป็นกระบวนการกระตุ้น เร่งเร้า ชี้แนะและช่วยเหลือให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การเรียนการสอนถือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นเป้าหมายในการวางแผนจัดระบบและวางทรัพยากรและบริหารการศึกษา (เกษม วัฒนชัย, 2544) โดยมีเป้าหมายสำคัญ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544) ดังนี้

1. การสร้างองค์ความรู้ การถ่ายทอดศาสตร์สาขาใด ๆ ในระดับอุดมศึกษา ทำให้เกิดการวิจัย ค้นคว้า สืบทอดความรู้ออกไปอย่างกว้างขวางมากขึ้น ผิดกับศาสตร์บางสาขาที่ไม่มี

การเรียนการสอน ก็อาจจะทำให้ความรู้ที่สลับเปลี่ยนไปจากสังคมจนอาจไม่มีผู้ใดทราบเรื่องนั้นต่อไป การมีการเรียนการสอนจึงเป็นการพัฒนาศาสตร์ให้มีความลึกซึ้ง และเป็นที่ยอมรับมากขึ้น

2. การสร้างบัณฑิต การเรียนการสอนจะแยกออกจากกันไม่ได้ เพราะบทบาทของการสอนก็คือมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ การสอนจึงมีความสำคัญต่อการสร้างบัณฑิตใน 2 ลักษณะ คือ สร้างผู้ที่มีความรู้ทางวิชาชีพ ทำให้เข้าใจศาสตร์ เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากสร้างคนให้เป็นผู้รู้แล้ว การสอนยังทำให้คนมีความคิดและพฤติกรรมที่ถูกต้องยอมรับได้ในสังคมอีกด้วย โดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาย่อมเป็นที่พึงของครอบครัว ที่พึงของสังคม และประเทศชาติ เนื่องจากได้รับความรู้ และการอบรมมาเพียงพอที่บุคคลนั้นจะสามารถดำรงชีวิตที่มีคุณค่ามีอาชีพที่สุจริต และทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้น้อย

3. การพัฒนาวิชาชีพขั้นสูง การสอนระดับอุดมศึกษาทำให้วิชาชีพได้รับการพัฒนาไปสู่ระดับสากล เนื่องจากการสอนในระดับนี้จำเป็นต้องได้ผู้ที่มีความรู้สูงมาช่วยกันถ่ายทอด ศาสตร์ แต่ละปีจึงมีการพัฒนาบุคคลเข้าสู่การวิชาชีพเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีส่วนธำรง เผยแพร่พิทักษ์วิชาชีพได้อย่างเต็มความสามารถ

4. การสร้างสังคมที่ดี เชื่อกันว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งที่จะผลิตคนดี คนเก่งออกไปสู่สังคม ดังนั้นการสอนที่มุ่งให้ทั้งความรู้และคุณธรรมแก่ผู้เรียนก็คือการสร้างสังคมที่ดี เพิ่มขึ้น โดยที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไปจะช่วยเป็นผู้ขึ้นนำสังคม ทำตัวเป็นตัวอย่าง และทำให้สังคมได้พัฒนาไปสู่มาตรฐานชีวิตที่มีคุณภาพมากขึ้น

10. แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนประกอบด้วยกิจกรรมและรูปแบบ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาวิชา และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน ซึ่งอาจารย์สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยตรง กิจกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย (ปทีป เมธาคูณวุฒิ, 2543)

1. การฝึกปฏิบัติเพื่อทำแฟ้มสะสมงานด้านการสอน (Teaching Portfolio)
2. การประชุมและอภิปราย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์ดีเด่น ให้อาจารย์ใหม่รับฟังและซักถามในลักษณะที่เรียกว่า Collegial Forum
3. การจัดกลุ่มเฉพาะกิจ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นนวัตกรรม (Task Force of Innovative Teaching)
4. กลุ่มไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเรียนการสอน (E-mail Forum for Exchanging Information, Advice and Question about Teaching)

5. การติดตามและให้ความช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ด้านการสอน ในส่วนนี้รวมถึง การให้ภาระงาน 3 หน่วยกิตการสอน ให้แก่อาจารย์ใหม่ในการเตรียมการสอน การร่วมสอน และการสังเกตการสอนจากอาจารย์ดีเด่น โดยที่ยังไม่ต้องเริ่มสอนตามลำพัง

6. การให้รางวัลอาจารย์ดีเด่นแก่อาจารย์รุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์การสอน 3-5 ปี

7. การเสนอเอกสาร/รายงาน/นโยบาย ในลักษณะเอกสารที่สะดวกในการ ติดตามให้อาจารย์ รับทราบผ่านทางโฮมเพจของสถาบัน เช่น การประเมินการสอนโดยนักศึกษาและ เพื่อนอาจารย์

8. การจัดสัมมนาให้อาจารย์รับรู้การผสมผสานทักษะด้านการจัดการ การสื่อสาร และทักษะคอมพิวเตอร์ในทุกวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอน

9. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้การสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ต่าง ๆ

10. การให้ทุนอาจารย์พัฒนาการเรียนการสอน

11. การให้อาจารย์ลาศึกษาต่อเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาการสอน

12. การจัดตั้งศูนย์เพื่อสนับสนุนความเป็นเลิศทางการสอน

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่ใช่รูปแบบของการจัดประชุม ฝึกอบรม หรือสอนงาน กิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่ (นิวัติ ณ์มคณิสรณ์, 2538)

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ถือเป็นวิธีการพัฒนาอาจารย์อย่างหนึ่ง สามารถทำ ในลักษณะของการนำข่าวสารภายในองค์กรมาเผยแพร่ไปยังภายนอกองค์กร หรืออาจจะเผยแพร่ ภายในองค์กร โดยอาจจัดในรูปแบบต่าง ๆ คือ

1. ห้องสมุด เป็นการจัดบริการด้านการศึกษาค้นคว้า เพื่อประโยชน์แก่อุทสาห บุคลากรในองค์กร นอกจากจะเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แล้ว ยังช่วยให้บุคลากรได้รับ ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจด้วย

2. จัดทำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เช่น การสรุปย่อข่าว การเผยแพร่งานวิจัย จัดทำจุลสาร วารสาร ที่เน้นการให้ความรู้หรือหลักการทางการศึกษา

โดยสรุปการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน หมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ปรับปรุง ทักษะและทักษะต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ด้าน วิชาชีพเฉพาะสาขา และปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจอยู่ในรูปของการให้ ความรู้ หรือการจัดบริการต่าง ๆ

11. การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย ความหมายและความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง ความพยายามของหน่วยงาน หรือ สถาบันการศึกษาในการปรับปรุงความสามารถของอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ถูกต้อง

เพื่อให้สามารถปฏิบัติการได้ตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ให้ดีขึ้น รวมถึงการส่งเสริมให้อาจารย์มีความสามารถสูงขึ้น และรับผิดชอบภารกิจในอนาคตได้ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532) ได้ศึกษาปัจจัยในการผลิตงานวิจัยและการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่าควรให้การสนับสนุนและดำเนินการดังนี้

1. เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการวิจัย โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่ออาจารย์ด้านการวิจัยฝึก อบรมความรู้ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภท ฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนเค้าโครงการวิจัย และจัดให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษาแก่นักวิจัยใหม่
2. สร้างทัศนคติ ค่านิยม และจิตสำนึกเกี่ยวกับการวิจัย โดยการกระตุ้นความสำคัญว่าการวิจัยเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์
3. สนับสนุนด้านปัจจัย ได้แก่ ให้ความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ที่ทำวิจัย ลดชั่วโมงการสอนให้น้อยลง เป็นต้น
4. สนับสนุนด้านการเงิน โดยการหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนให้มากขึ้นและทั่วถึง
5. สนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร วารสารที่ใช้ในการวิจัย
6. ควรมีสิ่งจูงใจ ได้แก่ รางวัล และผลตอบแทน
7. ส่งเสริมและเผยแพร่งานวิจัยอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
8. จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

สุกัญญา ไชวโกลกุล (2543) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาควรเริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลด้านวิจัย ผลักดันให้มีการกำหนดนโยบาย และร่วมกันสร้างกลยุทธ์ด้านการวิจัย โดยกำหนดเป็นนโยบายของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์มีภารกิจทั้งด้านการสอน และการวิจัยควบคู่กันไป ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยก็ควรสร้างบรรยากาศแห่งการวิจัยที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ในหมู่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ ควรกระตุ้นให้อาจารย์ได้เกิด ความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย มีการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติของการบริหารงานวิจัย โดยไม่มีการบังคับให้ต้องทำวิจัยโดยไม่สมัครใจ มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยดังนี้

1. กลยุทธ์ด้านตัวอาจารย์
 - 1.1 ในการสรรหาอาจารย์ใหม่ ความสามารถด้านการวิจัยควรเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณารับเข้า
 - 1.2 ควรจะมีการสร้างวิธีการวิจัยให้อาจารย์ด้วยการให้การอบรมตามสาขาวิชาของอาจารย์

1.3 จัดตั้งอาศรมกัลยาณมิตรทางการวิจัย โดยมีอาจารย์นักวิจัยที่มีประสบการณ์เป็นกัลยาณมิตร คือ พร้อมที่จะให้คำแนะนำด้านแนวทาง และกระบวนการวิจัย โดยให้แรงจูงใจด้านบวก เมื่ออาจารย์สมาชิกใหม่ของอาศรมมีความสามารถและประสบการณ์ด้านวิจัย มีความใฝ่รู้ก็จะเป็นกัลยาณมิตรสำหรับอาจารย์นักวิจัยใหม่ต่อไปได้ หรืออาจจะตั้งอาศรมเฉพาะสาขาวิชา ซึ่งควรประกอบด้วย นักวิจัยเก่าอาวุโส และนักวิจัยรุ่นใหม่ ทำการวิจัยเป็นกลุ่ม การเรียนรู้ด้านวิธีการวิจัย และวิธีการจัดการด้านวิจัยจะเกิดขึ้นด้วยกลยุทธ์นี้ จะสร้างวัฒนธรรมวิจัยอาจารย์ให้ต่อเนื่อง และเพิ่มปริมาณอาจารย์นักวิจัยได้

2. กลยุทธ์การจัดสรรเงินทุนวิจัย

2.1 สถาบันอุดมศึกษาควรร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อสร้างองค์ความรู้ โดยภาคอุตสาหกรรม และภาคเอกชน ควรสนับสนุนเงินทุนอาจารย์ให้ทำวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่สู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคเอกชนนั้น ๆ ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่มีคุณภาพ สามารถตอบปัญหาสังคมและสร้างนวัตกรรมของชาติได้ สถาบันอุดมศึกษาก็จะได้รับเงินทุนสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น เป็นแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ต่อไป

2.2 สำหรับเงินทุนจากภาครัฐบาลและองค์กรต่าง ๆ สถาบันควรจัดสรรเงินทุนส่วนหนึ่งสำหรับอาจารย์นักวิจัยใหม่ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการขอทุนระหว่างโครงการวิจัยของอาจารย์นักวิจัยอาวุโสและนักวิจัยรุ่นใหม่

2.3 สถาบันควรจัดทุนสนับสนุนอาศรมกัลยาณมิตรทางการวิจัย เพื่อให้สร้างบรรยากาศทางการวิจัย และเกิดการร่วมมือประสานงานระหว่างอาศรมทางกระบวนการวิจัย และอาศรมเฉพาะสาขาวิชา เพื่อสร้างองค์ความรู้เฉพาะทางให้ลุ่มลึกในที่สุด เป็นการสร้างเครือข่ายทางการวิจัย

2.4 จัดให้มีทุนสนับสนุนการวิจัยสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต โดยจัดสรรทุนหลายรูปแบบ เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษามีทางเลือกรับทุนมากขึ้น ส่งเสริมให้ทำงานวิจัยที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมมากขึ้น

2.5 จัดให้มีเงินทุนสำหรับนักศึกษาที่ช่วยโครงการวิจัยของอาจารย์ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด และยังเป็นการสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ด้วยการเรียนรู้ด้านการวิจัย

3. กลยุทธ์การจัดการด้านวิจัย

3.1 จัดให้มีตำแหน่งผู้บริหารด้านการวิจัย เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย รองคณบดีฝ่าย วิจัย หัวหน้าหน่วยวิจัย และกำหนดให้มีการทำแผนกลยุทธ์ด้านการวิจัย เพื่อให้มีบทบาทและรับผิดชอบด้านการวิจัยโดยตรง

3.2 จัดให้ภาระงานด้านวิจัยมีความสำคัญเท่ากับภาระงานด้านการสอน ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้วิธีสอนเชิงวิจัย เพื่ออาจารย์จะได้ถ่ายทอดกระบวนการวิจัยสู่ผู้เรียน ทำให้ผู้เรียน

มีทักษะกระบวนการวิจัย ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะเกิดความคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีความใฝ่รู้จากวิธีการนี้อาจารย์ยังต้องนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียนมาสอนและอภิปรายกับผู้เรียนด้วย นอกจากนี้สถาบันควรจัดให้มีหลักสูตรที่เน้นการทำวิจัยให้มากขึ้น

3.4 จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่มีคุณภาพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ลงวารสาร จัดมหกรรมการเสนอผลงานวิจัย ซึ่งนอกจากได้เผยแพร่ผลงานวิจัยแล้วยังเป็นการสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยอีกด้วย และในที่สุดเป็นการสร้างค่านิยมด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์

4. กลยุทธ์สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการวิจัย

4.1 สถาบันควรจัดสถานที่และอุปกรณ์ เพื่อให้ความสะดวกในการค้นคว้าจากห้องสมุด และจากคอมพิวเตอร์ โดยสถาบันอาจจัดเก็บค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ ที่อาจใช้สำหรับโครงการวิจัยหรือจัดที่พักชั่วคราวระหว่างทำวิจัย

4.2 สถาบันจัดหน่วยงานเพื่อประสานงาน ระหว่างอาจารย์นักวิจัยและองค์กรผู้ให้ทำวิจัย เพื่ออาจารย์จะได้ใช้เวลาสำหรับงานวิจัยแทนที่ต้องใช้เวลากับงานเชิงธุรการ การวิจัยเป็นหนึ่งในภารกิจหลักและเป็นภารกิจพื้นฐานที่ส่งเสริมภารกิจอื่น ๆ เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพและความสามารถในการแข่งขันของสถาบัน ซึ่งส่งผลไปถึงการได้รับงบประมาณ และการระดมทุนจากภาคเอกชนสู่สถาบัน ด้วยอาจารย์และนักวิชาการในสถาบันมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจด้านวิจัย ดังนั้นการส่งเสริมบทบาทดังกล่าวนี้จึงเป็นความสำคัญและความจำเป็นสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในยุคปัจจุบัน

12. แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย ประกอบด้วยกิจกรรมหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านการวิจัย กิจกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย กิจกรรมที่สามารถจัดเป็นงาน/โครงการเพื่อพัฒนาอาจารย์ตามที่สารสนเทศหรือตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ที่จะเสนอเป็นตัวอย่างมีดังนี้ (ปทีป เมธาคณวุฒิ, 2543)

1. การสัมมนาระหว่างอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่นกับอาจารย์รุ่นใหม่
2. การสร้างวัฒนธรรมการวิจัยขึ้นในภาควิชา สำนักวิชา คณะ และสถาบัน
3. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของการทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น เช่น อาจารย์ไม่น้อยกว่า 70% มีส่วนในกิจกรรมด้านการวิจัย และทุก ๆ ปี จะมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นประมาณ 20% (ตาม Research Activity Index-RAI)

ภายใน 1 ปี สถาบันจะต้องมีการจัดสัมมนาทางการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก อาจารย์ และนักศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ครั้ง มีผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยระดับนานาชาติมาประจำที่ สำนักวิชา หรือคณะอย่างน้อย 1 เดือน เพื่อช่วยให้คำแนะนำด้านการวิจัยหรือทำโครงการวิจัยร่วมกับ

อาจารย์ มีกิจกรรมและการสนับสนุนที่จะกระตุ้นให้อาจารย์ส่งผลงานวิจัย เพื่อลงพิมพ์ในวารสารระดับชาติไม่น้อยกว่า 50% และในระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า 20% ต่อปี มีหน่วยงานเพื่อช่วยในการติดต่อประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ ออกสู่สาธารณะ หรือติดต่อเพื่อขอรับแหล่งทุนภายนอกหรือจากศิษย์เก่าที่ทำงานด้านธุรกิจเอกชนต่าง ๆ นอกจากนั้นสารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ที่แสดงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคด้านการให้บริการสนับสนุนที่สถาบันให้แก่อาจารย์ควรจะได้นโยบายที่ชัดเจน เช่น บริการต่าง ๆ ห้องสมุด อุปกรณ์ต่าง ๆ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร ผู้ช่วยวิจัย การให้นักศึกษาช่วยงานวิจัยเหล่านี้ เป็นต้น

โดยสรุปการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึง การดำเนินการของมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ปรับปรุง ทักษะและทักษะต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจอยู่ในรูปของการให้ความรู้หรือการจัดการบริการต่าง ๆ

13. การพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ

การบริการทางวิชาการแก่สังคมนับว่าเป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะนอกจากจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาของสังคมได้ตามความต้องการ และความจำเป็นของสังคมแล้ว ยังมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การสอน และการวิจัยเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคม ในต่างประเทศถือว่าการจัดสัมมนาวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพราะถือว่าผู้จัดสัมมนาต้องมีความรู้ต้องศึกษาค้นคว้าเพื่อเป็นผู้นำ (Leader) การสัมมนาวิชาการนั้นสามารถแสดงความคิดในศาสตร์ของตน เป็นการพัฒนาและมีส่วนร่วมในศาสตร์วิชาชีพ การจัดงานวิชาการถือว่าการดำรงวิชาชีพ ดังนั้นการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ของตน (Profession ship) จึงมีการพิจารณาจากหลายด้านมิได้นับเฉพาะผลงานวิชาการที่เป็นตำราและงานวิจัยเท่านั้น (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544) แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการทางวิชาการประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย ดังนี้ (ปทีป เมธาคุณวุฒิ 2543)

1. กิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับสมาคมวิชาชีพ
 2. การสัมมนาเกี่ยวกับการสรุปผลงานที่ภาควิชา คณะ สำนัก หรือสถาบัน ดำเนินการให้แก่ชุมชน
 3. การจัดกลุ่มความสนใจเฉพาะเรื่องให้อาจารย์ใหม่ หรืออาจารย์ที่เป็นอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์ 3-5 ปี ได้รับทราบการบริการชุมชนและแสดงความคิดเห็น
 4. การจัดกลุ่มระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์กับอาจารย์รุ่นใหม่
- เพื่อทำกิจกรรมให้สังคมทั้งที่มีค่าตอบแทนและเพื่อสาธารณะ

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2540) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ว่า กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ดำเนินการอย่างมีขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การรับรู้การคิด การประเมินการเรียนรู้และ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การสังเกต การสงสัย การอยากรู้คำตอบ การแสวงหา การคาดคะเน การหาข้อมูลและการตรวจสอบคำตอบ

ชูศรี สุวรรณโชติ (2544) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

กรมวิชาการ (2544) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การตรวจสอบและ ทบทวนขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา รวมถึงความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นระบบ มีขั้นตอนที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ที่มี ประโยชน์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา เช่น การจัดทำแผนการเรียนรู้ของครูผู้สอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสาระ หน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และจัดเนื้อหาสาระกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญ สถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญห ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่พึงปรารถนา และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และการสอนตามความเหมาะสม

เกษม วัฒนชัย (2546) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง การรับการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อศรัทธา เจตคติ ค่านิยม ทักษะการงาน ทักษะชีวิต และการครองตนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้สึกริเริ่มคิดและพฤติกรรมของผู้เรียน ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้เกิดกับผู้เรียนและโดยผู้เรียนเท่านั้น ซึ่งมีหลักของการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้หรือ ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว

2. บุคคลจะเรียนรู้ได้เฉพาะในสิ่งที่ตนสนใจที่จะเรียนและต้องอยากเรียน
3. ขั้นตอนการเรียนรู้เริ่มจากง่ายไปหายากความเข้าใจแต่ละขั้นตอนจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าผู้เรียนยังคงความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนต้น ๆ ได้มากหรือน้อยเท่าไร
4. การสร้างเงื่อนไขเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยในการเรียนรู้และช่วยในการเปลี่ยนแปลง เช่น การให้รางวัลหรือการยกย่อง เป็นต้น
5. หากผู้สอนและผู้เรียนกำหนดเป้าหมายในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้และหากผู้เรียนทำได้สำเร็จ ย่อมเป็นแรงส่งหนุนเพื่อให้ผู้เรียนเฝเรียนในขั้นต่อไป
6. ส่วนใหญ่การเรียนรู้ได้จากการลองถูกลองผิดเช่นกัน ดังนั้นหากผู้เรียนทำพลาดแล้วแก้ไขจนถูกต้อง โดยที่ผู้สอนจะช่วยเหลือหรือไม่ก็ตามย่อมเป็นการเรียนรู้ที่วิธีหนึ่ง
7. การพัฒนาแนวความคิดไปพร้อม ๆ กับกระบวนการเรียนรู้จะช่วยสร้างมโนภาพในใจแก่ผู้เรียน ซึ่งจะเชื่อมโยงกับสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเขา
8. การเรียนรู้ที่ริเริ่มโดยผู้เรียนที่ทุ่มเทและใจจดใจจ่ออยากเรียน ย่อมก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ถาวรและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
9. หากผู้เรียนพร้อมที่จะวิจารณ์ตนเองและประเมินตนเองอย่างเป็นกลางตรงไปตรงมาได้ ก็จะเป็นพื้นฐานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์พึ่งตนเองได้และเป็นอิสระ
10. โลกปัจจุบันการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดคือ การเรียนรู้ในวิธีการและกลไกของการเรียนรู้

พัชร ศรีสังข์ (2551) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการจัดการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้มาจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์หรือได้ฝึกหัด หรือได้กระทำ โดยได้รับการเสริมแรงอย่างมีประสิทธิภาพสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องและประสานกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นอย่างถาวรกับผู้เรียน ตามขีดความสามารถที่มีได้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

อินทิรา บุญยาการ (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการในการจัดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียน โดยครูและผู้เรียนร่วมกันจัดกิจกรรมทั้งที่เป็นกิจกรรมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและลักษณะต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

จากทัศนะของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้หมายถึง กระบวนการในการสร้างความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม เจตคติ คุณธรรมจริยธรรม ให้เกิดกับผู้เรียนผ่านกิจกรรมที่ครูจัดไว้ให้เหมาะสมกับบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่

2. แนวคิดและทฤษฎีจิตวิทยาการจัดการเรียนรู้

Zimbardo (1979) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงสัมพันธ์ของพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่ถาวร

Richy (1986) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้คือศาสตร์ (Science) ในการกำหนดรายละเอียดรายการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการประเมินและการทำนุบำรุงรักษาให้คงไว้ของสภาวะต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในเนื้อหาจำนวนมากหรือเนื้อหาสั้น ๆ

Klien (1991) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงทดลองที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงสัมพันธ์ที่ถาวรของพฤติกรรม ซึ่งอธิบายไม่ได้ด้วยสภาวะทางอารมณ์ชั่วคราว วุฒิภาวะหรือการตอบสนองโดยกำเนิด

Saylor และคณะ (1981) กล่าวว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง แบบหรือแผนของการสอนที่มีการจัดกระทำพฤติกรรมขึ้นจำนวนหนึ่งซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจุดหมายหรือเน้นเฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง

Smith และ Ragan (1999) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่มีผู้เรียนได้ดำเนินการเอง โดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อมูลทักษะเกิดเจตคติใหม่เกิดความเข้าใจและเกิดค่านิยมใหม่ ๆ ขึ้น โดยปกติแล้วผลของการเรียนรู้จะกระทบไปถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวผู้นั้น

Clifford (1981) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงสัมพันธ์ของพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากได้รับประสบการณ์หรือการฝึกอบรม

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้ให้หลักการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้อย่างนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

1. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม

ธีระ รุญเจริญ (2553) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์และการฝึกอบรมที่แต่ละบุคคลได้รับมา

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546) กล่าวว่า การเรียนรู้คือกระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร อันเนื่องมาจากประสบการณ์หรือการฝึกหัด

บุญชม ศรีสะอาด (2541) กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์ต้องอาศัยการสอนซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้สอนจึงต้องมีอุดมการณ์ ซึ่งอุดมการณ์ที่สำคัญอย่างยิ่งของการสอนคือ การมุ่งให้ผู้เรียนทุกคนบรรลุผลการเรียนรู้ในระดับสูง

ทศนา แคมมณี (2544) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางธรรมชาติของมนุษย์ ที่ช่วยสร้างความเจริญงอกงามให้แก่มวลมนุษยชาติ

วิชัย ต้นศิริ (2550) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นความจำเป็นของชีวิตไม่ต่างจากความจำเป็น ด้านปัจจัย 4 การเรียนรู้ เป็นการแก้ไขปัญหาของชีวิตมนุษย์จะอยู่รอดได้ต้องเรียนรู้ตั้งแต่วันเกิดจน วันตายต้องเรียนรู้ไขว่คว้าให้ชีวิตอยู่รอด

ชนาธิป พรกุล (2551) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญกับผู้เรียนเนื่องจาก

1. ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำให้ได้รับทั้งความรู้และกระบวนการ เรียนรู้ต่าง ๆ ผู้เรียนสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้แสวงหาความรู้อื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง

2. ผู้เรียนมีโอกาสค้นพบวิธีเรียนที่เหมาะสมกับตนเอง และเลือกกิจกรรมที่ตนเอง ถนัดเพื่อแสดงความรู้หรือผลงาน

3. ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข

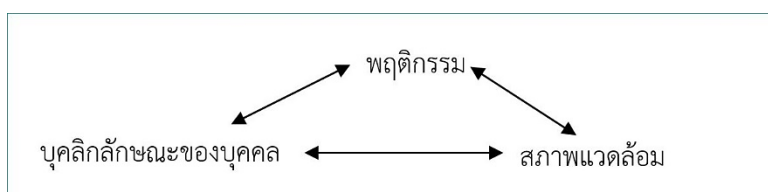
4. ผู้เรียนมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่แก่ผู้เรียน ตนเองและวิชาชีพ

5. ผู้สอนมีความสุขที่เห็นผู้เรียนมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นฐานแนวคิดในการ พัฒนารูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน มีดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ Bandura (1969)

เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลซึ่งกันและ กัน หลักการสำคัญคือ ผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) แบนดูราเสนอว่า พฤติกรรมเกิดขึ้นเนื่องจากมีกลไกเกิดขึ้นระหว่าง 3 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อกันคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนตนของผู้เรียนและชนิดของพฤติกรรม ปัจจัยทั้งสามอาจจะมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมไม่เท่ากัน ปัจจัยบางตัวอาจมีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมมากกว่าปัจจัยบางตัว ในช่วงเวลาหนึ่ง แต่ปัจจัยทั้งสามจะไม่มีอิทธิพลเท่ากัน พร้อมกัน ในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ผลเกี่ยวข้อง กันจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับปัจเจกบุคคลพฤติกรรมที่จะแสดงออกและสภาพแวดล้อมในขณะที่เกิด มีพฤติกรรมนั้นขึ้นดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การมีอิทธิพลเกี่ยวข้องของพฤติกรรมบุคคลลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม

การมีอิทธิพลต่อกันและกันเป็นเป็นตัวชี้ให้เห็นได้ว่าบุคคลมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมก็สามารถมีอิทธิพลต่อบุคคล บุคคลไม่สามารถมีอิสระจากสภาพแวดล้อมได้อย่างเป็นเอกเทศ

ประเภทของการเรียนรู้แบบดูราแยกการเรียนรู้ออกเป็น 2 ชนิด

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Enactive Learning)
2. การเรียนรู้จากการสังเกต (Observational Learning)

แบบดูราเชื่อว่าการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในโลกมนุษย์มีความสามารถขั้นพื้นฐาน

5 ประการ

1. ความสามารถในการใช้สัญลักษณ์ (Symbolizing Capability)
2. ความสามารถในการสังเกตผู้อื่น (Vicarious Capability)
3. ความสามารถในการคิดล่วงหน้า (Forethought Capability)
4. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Regulatory Capability)
5. ความสามารถในการสะท้อนกลับให้แก่ตนเอง (Self-Reflective

Capability)

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ Piaget (1972) เชื่อว่า ความรู้ที่ได้มาเป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ด้วยตัวของมันเองอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เด็กเจริญเติบโตเด็กจะมีพัฒนาการทางสมองและมีพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว เด็กจะกระตือรือร้นที่จะสัมผัสกับโลกภายนอกและได้ความรู้จากการกระทำของตน ความกระตือรือร้นที่เรียนรู้นี้ติดตัวมาแต่กำเนิด จึงเรียกแนวคิดของเปียเจตอีกชื่อหนึ่งว่า Genetic Epistemology เปียเจตแบ่งชนิดของความรู้เป็น 3 ชนิด

2.1 ความรู้ทางกายภาพ (Physical Knowledge หรือ Empirical Knowledge)

เป็นสิ่งที่เด็กจะต้องหาความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติของวัตถุในโลกโดยผ่านทางประสาทสัมผัส (Perceptual Properties) เช่น สิ่งต่าง ๆ มีลักษณะเป็นของแข็งหรือของเหลว มีรสเป็นรสหวานหรือรสเปรี้ยว มีสีเป็นสีแดงหรือสีเหลือง

2.2 ความรู้ทางตรรกะคณิตศาสตร์ (Logical-mathematical Knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นนามธรรม (Abstract) และเป็นความรู้ที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น ลูกหินจำนวนเท่ากันไม่ว่าจะวางห่างกันหรือชิดกันก็จะมีจำนวนเท่ากัน หรือดินน้ำมันหนึ่งก้อนมีน้ำหนักเท่ากับเมื่อแบ่งออกมาปั้นเป็นลูกกลม ๆ 10 ก้อน พฤติกรรมบุคลิกลักษณะของบุคคลสภาพแวดล้อม

2.3 ความรู้ทางสังคม (Social Knowledge) เป็นการได้ความรู้จากการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ เช่น การเรียนรู้มารยาททางสังคม ถ้าผู้ใหญ่ให้ของเด็กน้อยจะต้องไหว้ขอบคุณ หรือการเรียนรู้พฤติกรรมเพื่อกำหนดประเภทของบุคคลและบทบาทของบุคคลในสังคม

แนวความคิดของ Piaget's Developmental Theory กล่าวไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ควรสนับสนุนกิจกรรมของเด็กตามแนวคิดที่ว่า เด็กได้ความรู้ผ่านการกระทำ ซึ่งความคิดที่เกิดขึ้นจะต้องมีการกระทำเป็นพื้นฐาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมควรสร้างขึ้นเพื่อให้กระตุ้นให้เด็กกล้าที่จะเริ่มและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวของเขาเอง โดยลองทำดูว่าจะเกิดอะไรขึ้นรู้และใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ มีการตั้งคำถามและหาคำตอบได้ด้วยตัวของเขาเองเปรียบเทียบสิ่งที่ตนค้นพบกับเด็กคนอื่น ๆ เน้นการเล่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยการค้นพบด้วยตนเอง (Self Discovery) ข้อมูลป้อนกลับจะมาจากการเล่น การค้นพบในวัตถุ การกระทำซึ่งเป็นรูปธรรม ให้แรงเสริมทางสังคมและความสนุกสนานในการทำกิจกรรมเป็นแรงจูงใจของตน (Self-Motivation) ในการเรียนรู้

2. การเข้าสังคมกับเพื่อน ๆ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาด้านความคิดตามแนวคิดที่ว่า Preoperational Children จะคิดเอาแต่ใจตนเองเป็นใหญ่ ไม่ค่อยคิดถึงความต้องการหรือความคิดของคนอื่นนัก ดังนั้นการช่วยให้เด็กลดการเอาแต่ใจตนเองเป็นใหญ่ผู้ใหญ่ควรหา กิจกรรมที่จะช่วยให้เด็กรู้ว่าสิ่งต่าง ๆ ในโลกนี้ไม่ใช่สิ่งที่ตนคิดเท่านั้นที่ถูกต้องหรือผู้อื่นต้องเห็นด้วยกับตนเท่านั้น โดยการให้เด็กได้เล่นกับเพื่อน ได้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อน ได้ใช้การต่อรองทางสังคมกับเพื่อน ๆ ในขณะที่มีปัญหาเกิดขึ้น

3. การใช้คำแนะนำ ให้ใส่ใจเรื่องความขัดแย้งทางความคิดของตนตามแนวคิดที่ว่าเด็กจะมีความไม่สมดุล (Disequilibrium) เกิดขึ้นเมื่อใช้พฤติกรรมแก้ปัญหาเดิมกับปัญหาใหม่แล้วไม่ได้ผลควรแนะนำให้เด็กลองเปลี่ยนทำให้พฤติกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในครั้งนี้นั่นแทนที่ยึดมั่นใช้วิธีหรือพฤติกรรมเดิม ๆ อยู่อย่างนั้น นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานของการแสวงหาทางเลือกหรือวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ได้ขึ้นเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในภายภาคหน้า ดังนั้นผู้ใหญ่ควรช่วยให้เด็กได้มีโอกาสฝึกการจัดการกับความขัดแย้งทางความคิด โดยการให้เด็กทำกิจกรรมการคงสภาพ (Conservation) ช่วยให้เด็กรู้ว่าเขาเรียนรู้อะไรและมีวิธีคิดอย่างไรสอนเนื้อหาที่เด็กในแต่ละวัยจะสามารถเข้าใจได้ให้เด็กได้ลองวิธีการแก้ปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ กันไม่ควรยึดเย็ดความรู้ให้แก่เด็กเกินวัยหรือความสามารถมากเกินไป

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ Bloom (1956) นักจิตวิทยาการศึกษาได้เป็นประธานกลุ่มนักจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการหาวิธีการที่จะพัฒนาพฤติกรรมทางเชาว์ปัญญาที่สำคัญในการศึกษาเล่าเรียนของมนุษย์ และได้แบ่งประเภทของการเรียนรู้ (Taxonomy of Learning Domain) ที่ควรพัฒนาบุคคลออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นการเรียนรู้ทางเชาว์ปัญญา (Mental Skills; Knowledge) จิตพิสัย (Affective Domain) เป็นการเรียนรู้ทางอารมณ์และเจตคติ (Growth in Feeling or Emotional Areas; Attitude) ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นการเรียนรู้ทักษะทางกาย (Manual or Physical Skills; Skills) ในการเรียนรู้ทางเชาว์ปัญญามี 6 ลำดับชั้น โดยเริ่มจากทักษะที่ง่ายไปสู่ทักษะที่ยากและซับซ้อน ซึ่งการพัฒนาจะต้องเริ่มต้นจากชั้นต่ำก่อนจึงจะเกิดทักษะในชั้นสูงได้ ทักษะตามลำดับชั้นมีดังนี้ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) การประยุกต์ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมิน (Evaluation)

3.1 ความรู้ (Knowledge) บลูมให้คำจำกัดความไว้ว่า ความรู้เป็นการจำสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วในอดีต ซึ่งเมื่อจำได้ก็จะสามารถสังเกตได้และระลึกได้ สิ่งที่เราเรียนรู้ในอดีตน่าจะเริ่มตั้งแต่ตัวเลข ข้อมูล ชื่อ ความหมาย จนถึงหลักการและทฤษฎี ความรู้เป็นตัวแทนของผลการเรียนรู้ในลำดับต่ำสุด

3.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถหรือทักษะ 3 ระดับ คือ 1) การจับใจความและเข้าใจความหมายของสิ่งที่ได้เรียนรู้ ดูจากความสามารถในการแปลงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากรูปแบบหนึ่งไปยังอีกรูปแบบหนึ่ง จากคำเป็นรูปหรือเป็นสมการ เช่น ความเข้าใจในคำสหสัมพันธ์ว่ามีความหมายว่าอะไร ถ้าอยู่ในรูปลักษณะแบบนี้เข้าใจได้ว่าอะไร 2) ความสามารถในการอธิบายตีความหรือย่อความ และ 3) สามารถในการพยากรณ์ได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอนาคตพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่ามีทักษะระดับนี้คือ จัดประเภทบรรยายลักษณะอธิบายได้แสดงความรู้ลึกได้ชี้ชัดได้ชี้ให้เห็น ได้กำหนดเขต ได้สังเกตเห็น ได้รายงาน ได้เขียนใหม่ ได้ทบทวน ได้เลือก ได้แปลได้

3.3 การประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถในการนำสิ่งที่เคยเรียนรู้ในอดีตมาใช้ใหม่ในสถานการณ์ใหม่ ทั้งนี้รวมถึงการใช้กฎวิธีการคำจำกัดความหลักการและทฤษฎี เช่น ความสามารถในการนำสูตรการบวกลบเลขมาใช้ในการวางแผน การจับจ่ายเงินในบ้าน พฤติกรรมที่บ่งชี้ให้เห็นว่ามีทักษะในการประยุกต์คือ เลือกได้ สาธิตได้ แสดงให้ดูได้ นำมาใช้ได้ ตีความได้ นำมาปฏิบัติได้ วาดภาพคร่าว ๆ ได้จัดกำหนดเวลาได้แก้ปัญหาได้และเขียนได้

3.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถที่แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งที่ตนเรียกเป็นส่วน ๆ ได้ สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และสังเกตได้ว่ามีหลักการอะไรที่เกี่ยวข้องบ้าง ซึ่งความสามารถในการวิเคราะห์ต้องอาศัยทั้งความเข้าใจในเนื้อหาและโครงสร้างที่รวมตัวกันเป็นความรู้นั้น ๆ

3.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถที่จะนำชิ้นส่วนต่าง ๆ มารวมกันให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น เช่น ความสามารถในการเขียนเรียงความ สุนทรพจน์ หัวข้อ วัตถุประสงค์และแผนงานวิจัย เป็นต้น ความสามารถในการสังเคราะห์ เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือรูปแบบใหม่ขึ้นมา

3.6 การประเมิน (Evaluation) เป็นความสามารถที่จะประเมินตัดสินคุณค่าของ สิ่งที่ได้เรียนรู้ เช่น บทความ นิยาย บทกวี วรรณกรรม รายงานวิจัย หลักการ หรือทฤษฎีต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ที่ตั้งกำหนดไว้ได้

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ของ Anderson และ Krathwohl (2001) เป็นทฤษฎี เรียนรู้ซึ่งมีความเชื่อว่า ความรู้ที่ได้มาเป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ด้วยตัวของมันเองอย่างต่อเนื่อง บุคคลจะมีความสามารถในการเรียนรู้แต่ละประเภทต้องพัฒนาเป็นลำดับขั้นเช่นกัน ดังนี้

4.1 ความจำ (Remember) บุคคลจะสามารถค้นคืนสังเกตเห็นและระลึกข้อมูล หรือหลักการที่ตนเคยประสบมาได้จากความจำระยะยาวประกอบด้วย

4.1.1 การสังเกตรู้ได้ (Recognizing) หรือชี้ตัวได้ (Identifying)

4.1.2 การระลึกได้ (Recalling)

4.2 ความเข้าใจ (Understand) บุคคลสามารถที่จะสร้างความหมายจากคำพูด ข้อเขียนหรือข้อมูลจากกราฟผ่านการตีความ การจัดประเภท การย่อสรุป การอ้างอิง การเปรียบเทียบและการอธิบาย

4.2.1 การตีความ (Interpreting) ความสามารถทำให้ชัดเจนได้
การถอดความ

4.2.2 การยกตัวอย่าง (Exemplifying)

4.2.3 การแบ่งประเภทหรือหมวดหมู่ (Classifying)

4.2.4 การย่อความ (Summarizing)

4.2.5 การอนุมาน การชี้ให้เห็นหรือการแนะนำได้ (Inferring)

4.2.6 การเปรียบเทียบ (Comparing) ความตรงข้ามกันหรือการจับคู่กันได้

4.2.7 การอธิบาย (Explaining) การเขียนโมเดลได้

4.3 การประยุกต์ (Apply) บุคคลสามารถนำเอาความรู้ ข้อมูล หลักการ หรือทฤษฎีไปใช้ในชีวิตจริง หรือนำเอาสิ่งที่เรียนมาใช้ในการสถานการณ์ใหม่

4.3.1 การดำเนินการได้สำเร็จ (Executing)

4.3.2 การนำไปใช้ (Implementing)

4.4 การวิเคราะห์ (Analyze) การแตกองค์ประกอบของสิ่งที่รู้ออกเป็น ส่วนย่อย ๆ รู้ว่าข้อมูลหรือหลักการนั้น ๆ ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง แต่ละส่วนมีความแตกต่างกันหรือ ทำหน้าที่ต่างกันและสัมพันธ์กันอย่างไร

4.4.1 การแยกความแตกต่าง (Differentiating)

4.4.2 การทำให้เป็นระบบ (Organizing) การหาความเข้ากันได้แล้วนำมา ประสานกันเป็นโครงสร้างเดียวกัน

4.4.3 การอ้างเหตุผลว่าเป็นของบุคคลหรือสิ่งของ (Attributing)

4.5 การประเมินผล (Evaluate) บุคคลสามารถประเมินตัดสินตรวจสอบและ วิเคราะห์สิ่งที่เรียนรู้ข้อมูลหลักการทฤษฎีได้ตามเกณฑ์และมาตรฐาน

4.5.1 การตรวจสอบ (Checking)

4.5.2 การตัดสินและการวิจารณ์ (Critiquing)

4.6 การสร้างสรรค์ (Create) บุคคลสามารถนำสิ่งต่าง ๆ มารวมกันใหม่ ให้สามารถทำหน้าที่ของมันได้จนเป็นผลผลิตต้นฉบับ

4.6.1 การก่อกำเนิด (Generating) การสร้างสมมติฐาน (Hypothesizing)

4.6.2 การวางแผน (Planning) การออกแบบ (Designing)

4.6.3 การผลิต (Producing) การสร้างขึ้นมา (Constructing)

5. ทฤษฎีเรียนรู้ของ Maslow (1970)

เป็นทฤษฎีเรียนรู้ซึ่งมีความเชื่อว่า ความรู้ที่ได้มาเป็นกระบวนการของการสร้าง ความรู้ด้วยตัวของมันเองอย่างต่อเนื่อง หลักการสำคัญคือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) เป็นนักจิตวิทยามนุษย์นิยมได้เสนอว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ขั้น ซึ่งจะเกิด ตามลำดับขั้น บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำก่อนจึงจะเกิดความต้องการ ในขั้นต่อไป ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์มี 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านสรีระ (Physiological Needs)

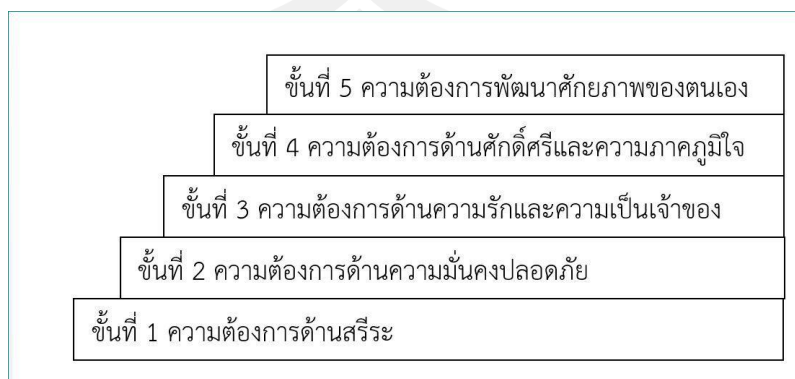
ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (Needs of Love, Affection and Belongingness)

ขั้นที่ 4 ความต้องการด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในตน (Self Esteem)

ขั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสมบูรณ์เต็มที่ (Need for Self Actualization) มาสโลว์เห็นว่าเป้าหมายของการเรียนรู้คือ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง เมื่อใดที่บุคคลสามารถหลุดพ้นจากความกลัวที่อดอยากหรือไม่มีที่พักอาศัย ไม่มีความมั่นคงปลอดภัย ไม่เป็นที่รักหรือไม่เป็นที่ยอมรับยกย่องจากผู้อื่น เมื่อนั้นบุคคลจะเกิดความต้องการก้าวหน้า

พัฒนาศักยภาพของตนและพยายามแสวงหาความรู้ เพราะอยากรู้และอยากเข้าใจในศาสตร์ที่ตนสนใจ ดังภาพประกอบ 3

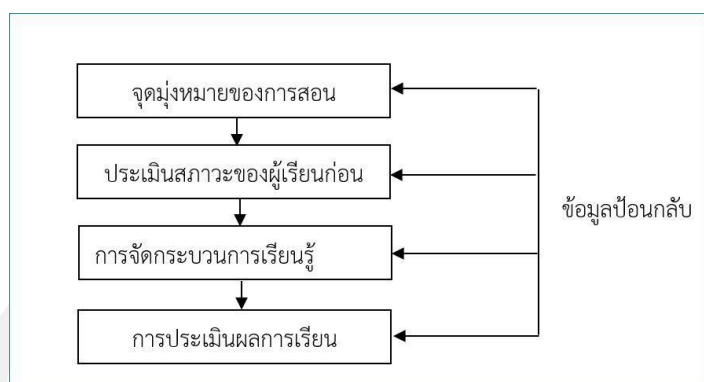


ภาพประกอบ 3 ลำดับความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow

3. องค์ประกอบของการจัดการจัดการเรียนรู้

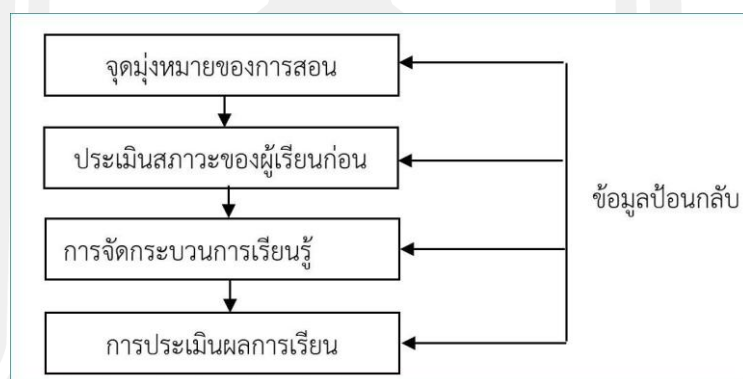
จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการจัดการเรียนรู้และจากเอกสารที่เกี่ยวข้องในการวิจัยรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีการจัดการเรียนรู้หลักการการจัดการเรียนรู้ของ 1) Tyler (1950), 2) Glaser (1965), 3) Gerlach และ Ely (1971), 4) Kemp (1977), 5) Gagne และ Briggs (1979) 6), Klausmeier and Ripple (1971) 7), ทิศนา ขัมมณี (2544) และ 8) พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551) มาเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. Tyler (1950) ได้กำหนดองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ที่เรียกว่า ไทเลอร์ลูป (Tyler Loop) ไว้ 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ 2) กิจกรรมการเรียนรู้ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ ข้อมูลจากการประเมินผลจะสามารถใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับไปยังกิจกรรมการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในระบบการจัดการเรียนรู้ของไทเลอร์ดังกล่าวแสดงไว้ในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Tyler

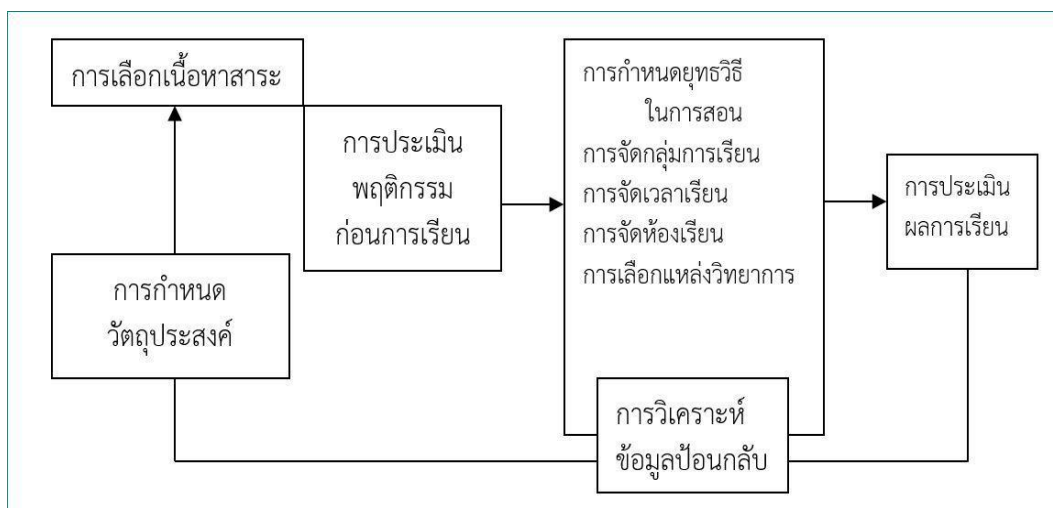
2. Glaser (1965) มีความคล้ายคลึงกับระบบของไทเลอร์มาก แต่มีองค์ประกอบมากกว่า คือ 1) จุดประสงค์ของการสอน 2) การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอน 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้และ 5) ข้อมูลป้อนกลับระบบการจัดการเรียนรู้ของเกลเซอร์ มีลักษณะดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Glaser

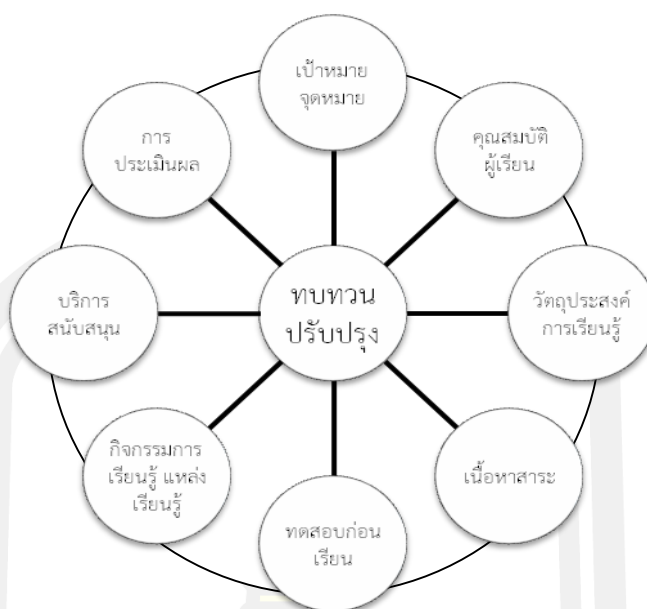
3. Gerlach และ Ely (1971) ได้จัดขั้นตอนสำคัญ ๆ ของการจัดการเรียนรู้ไว้ 6 ส่วน ด้วยกันคือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การเลือกเนื้อหาวิชา 3) การประเมินพฤติกรรมก่อนการเรียน 4) การดำเนินการสอน ซึ่งครอบคลุมการพิจารณากลวิธีสอนการจัดกลุ่มผู้เรียนการจัดห้องเรียน การจัดเวลาเรียนและการเลือกแหล่งวิทยาการ 5) การประเมินผลการเรียน 6) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อป้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงส่วนต่างๆของระบบ

ระบบการจัดการเรียนรู้ของเกอร์ลัคและอีลายมีลักษณะดังแสดงในภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Gerlach และ Ely

4. Kemp (1977) กำหนดองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ไว้ 9 ประการ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ 1) กำหนดหัวข้อที่จะสอนและเขียนวัตถุประสงค์ทั่วไป 2) ศึกษาคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ระบุดมมุ่งหมายของการสอนในเชิงพฤติกรรม 4) กำหนดเนื้อหาวิชาที่สนับสนุนวัตถุประสงค์ในแต่ละข้อ 5) ทดสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถก่อนที่จะทำการสอน 6) เลือกกิจกรรมและแหล่งวิชาการสำหรับการเรียนรู้เพื่อจะนำเนื้อหาวิชาไปสู่จุดหมายปลายทางที่วางไว้ 7) ประสานงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเงิน บุคลากร อาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ และดำเนินการไปตามแผนการที่กำหนดไว้ 8) ประเมินผลการเรียนของผู้เรียนว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด และ 9) พิจารณาว่าควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุงแผนการเรียนรู้ให้ดีขึ้นอย่างไรระบบการจัดการเรียนรู้ของแคมป์แสดงไว้ในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 7 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Kemp

5. Gagne และ Briggs (1979) ระบบนี้เป็นระบบที่ครอบคลุมการจัดระบบ การเรียนรู้ในวงกว้าง ตั้งแต่การเริ่มวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ไปจนถึงการทดลองปรับปรุงแผนการเรียนรู้ให้ได้ผล เพื่อนำไปเผยแพร่ใช้ในวงกว้างต่อไป องค์ประกอบของระบบมีอยู่หลายระดับ คือ

ระดับระบบ

1. วิเคราะห์ความต้องการเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญ
2. วิเคราะห์แหล่งทรัพยากรอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ
3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตรและรายวิชาต่าง ๆ

ระดับรายวิชา

4. กำหนดโครงสร้างรายวิชา
5. วิเคราะห์จุดมุ่งหมายของรายวิชา

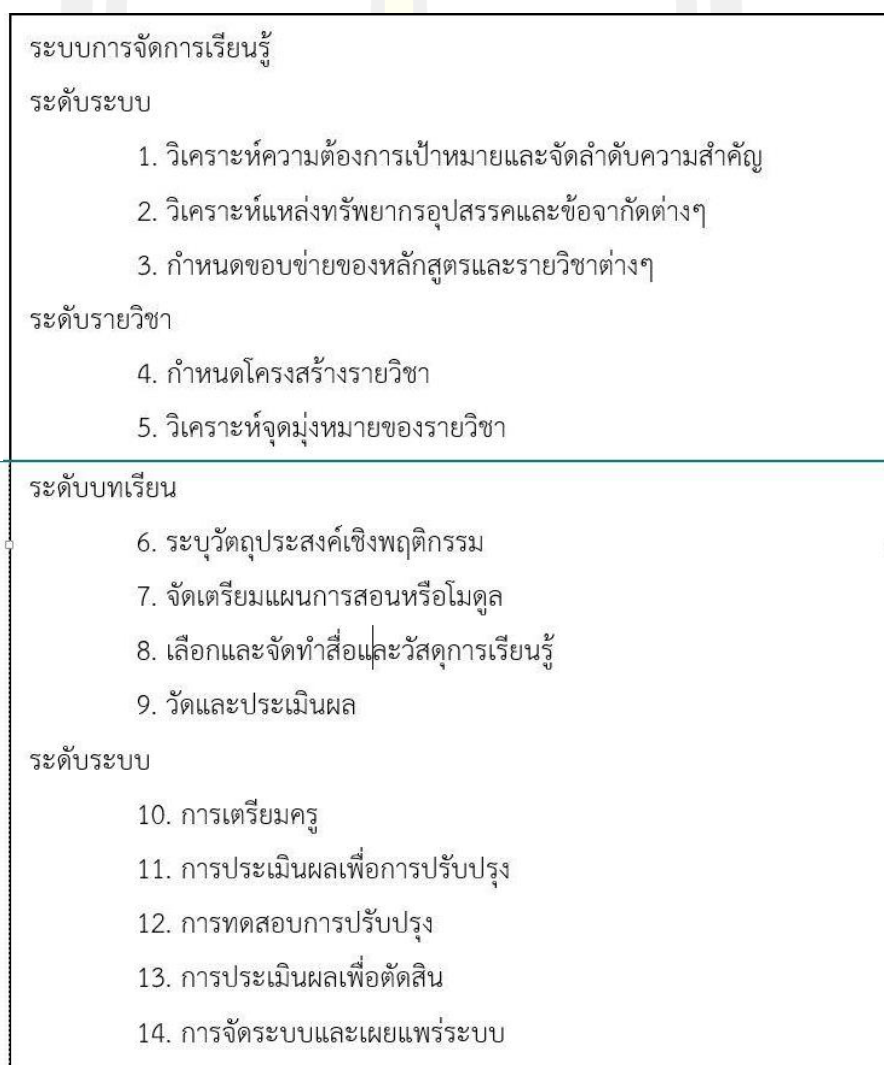
ระดับบทเรียน

6. ระบุวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
7. จัดเตรียมแผนการสอนหรือโมดูล (ชุดการสอน)
8. เลือกและจัดทำสื่อและวัสดุการเรียนรู้
9. วัดและประเมินผล

ระดับระบบ

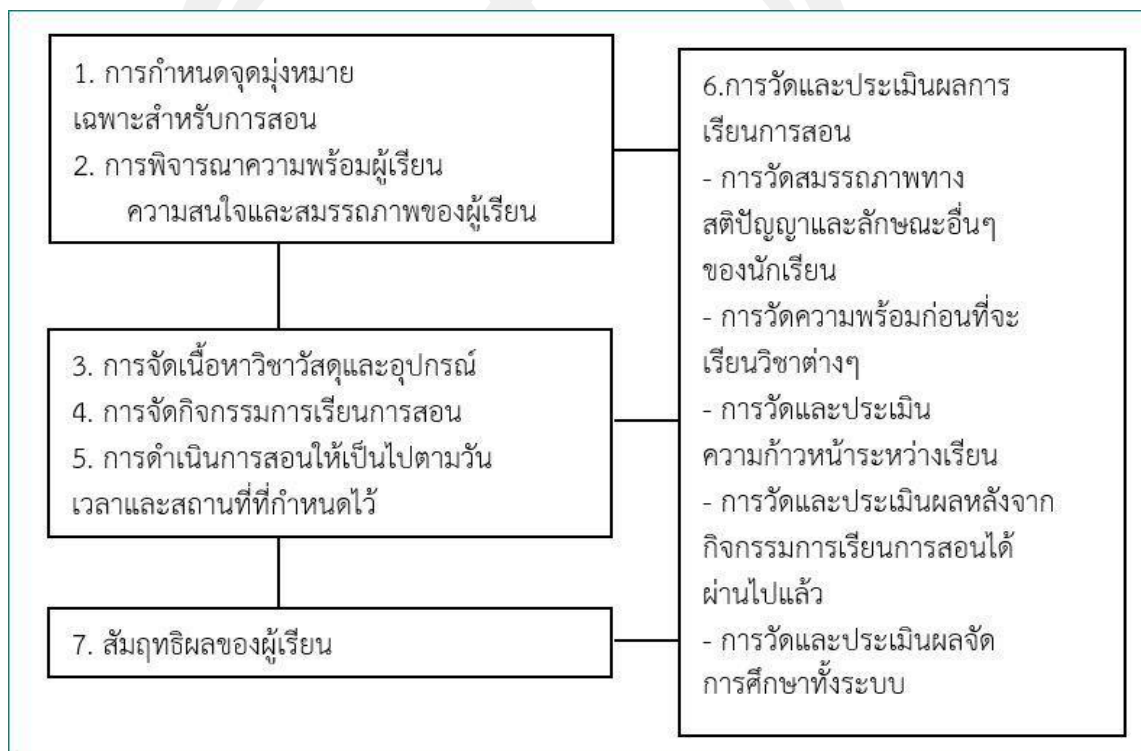
10. การเตรียมครู
11. การประเมินผลเพื่อการปรับปรุง
12. การทดสอบการปรับปรุง
13. การประเมินผลเพื่อตัดสิน
14. การจัดระบบและเผยแพร่ระบบ

ดังแสดงในภาพประกอบระบบการจัดการเรียนรู้ของ Gagne และ Briggs แสดงไว้ในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Gagne and Briggs

6. Klausmeier และ Ripple (1971) กำหนดองค์ประกอบของระบบการจัดการเรียนรู้ไว้ 7 ส่วน คือ 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน 2) การพิจารณาความพร้อมของผู้เรียน 3) การจัดเนื้อหาวิชาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) การดำเนินการสอน 6) การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนและ 7) สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนดังแสดงในภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ Klausmeier และ Ripple

7. ทิศนา แคมมณี (2555) กล่าวว่า การออกแบบระบบการเรียนรู้ (Instructional System Design) มีชื่อเรียกหลากหลายเช่นการออกแบบการเรียนรู้ (Instructional Design) การออกแบบและพัฒนาการสอน (Instructional Design and Development) ไม่ว่าชื่อจะมีความหลากหลายเพียงใด แต่ชื่อเหล่านั้นก็มาจากต้นตอเดียวกันคือ มาจากแนวคิดในการใช้กระบวนการของวิธีระบบ (System Approach) วิธีระบบคือ แนวทางในการพิจารณาและแก้ไขปัญหา ซึ่งแนวทางดังกล่าวถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด ขณะเดียวกันก็พยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด ในปัจจุบันจะพบว่าวิธีระบบนั้นถูกนำไปใช้ในด้านต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง วิธีระบบจะเป็นตัวจัดโครงสร้าง (Skeleton) และกรอบของงานเพื่อให้ง่ายต่อการที่จะนำเทคนิควิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ มาใช้การทำงานของวิธีระบบจะเป็นการทำงานตามขั้นตอน

(Step by Step) ตามแนวของตรรกศาสตร์ผู้ใช้วิธีระบบจะต้องเชื่อว่า ระบบประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Interrelated Parts) และเชื่อว่าประสิทธิผล (Effectiveness) ของระบบนั้นจะต้องดูจากผลการทำงานจากระบบมิได้ดูจากการทำงานของระบบย่อยแต่ละระบบ จากวิธีระบบสู่ระบบการเรียนรู้

แนวคิดของวิธีระบบถือได้ว่า เป็นรากฐานของระบบการเรียนรู้โดยเฉพาะความเชื่อที่ว่า ระบบจะประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำงานสัมพันธ์กัน และระบบสามารถปรับปรุงปรับทิศทางของตนเองได้ จากการตรวจสอบจากข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) วิธีระบบถูกนำมาใช้ในระบบการศึกษาและได้รับการพัฒนาปรับปรุงขึ้นเป็นลำดับ โดยได้มีผู้พัฒนารูปแบบการสอน (Model) ขึ้นหลากหลายรูปแบบ ซึ่งรูปแบบเหล่านี้เรียกชื่อว่าระบบการออกแบบการเรียนรู้ (Instructional Design Systems) หรือการออกแบบการเรียนรู้ (Instructional Design) การออกแบบการเรียนรู้จะประกอบด้วยองค์ประกอบที่เป็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่อาศัยหลักการและทฤษฎีสนับสนุนจากองค์ความรู้และการวิจัยทางการศึกษา

การออกแบบการเรียนรู้เกิดจากการใช้กระบวนการของวิธีระบบ (System Approach) ในการฝึกทหารของกองทัพบกอเมริกันในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยมีความเชื่อว่า การเรียนรู้ใด ๆ ไม่ควรที่จะเกิดอย่างบังเอิญ แต่ควรเกิดจากการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีกระบวนการ มีขั้นตอนและสามารถวัดผลจากการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ในการออกแบบการเรียนรู้ต้องอาศัยความรู้ศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้แก่ จิตวิทยาการศึกษา การสื่อความหมาย การศึกษาศาสตร์ทางเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์เข้ามาร่วม

ปัญหาในระบบการเรียนรู้เป้าหมายหลักของครูหรือนักฝึกอบรมในการสอนคือ การช่วยให้ผู้เขียนหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และในการช่วยให้เกิดการเรียนรู้นี้มีปัญหาหลัก ๆ อยู่หลายประการที่ผู้ออกแบบการเรียนรู้จะต้องตระหนักและพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาดังกล่าวคือ 1) ปัญหาด้านทิศทาง (Direction) 2) ปัญหาด้านการวัดผล (Evaluation) 3) ปัญหาด้านเนื้อหาและการลำดับเนื้อหา (Content and Sequence) 4) ปัญหาด้านวิธีการ (Method) 5) ปัญหาข้อจำกัดต่าง ๆ (Constraint) การออกแบบการเรียนรู้ให้หลักการแนวทางของระบบ ดังนั้นในการออกแบบการเรียนรู้จึงประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ได้ และในกระบวนการออกแบบการเรียนรู้ก็จะมีกลไกในการปรับปรุงแก้ไขตัวเอง ได้แก่ กระบวนการใช้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลที่เรียกว่า การประเมินผลเพื่อการปรับปรุง (Formative evaluation) เนื่องจากมีรูปแบบ (Model) สำหรับนำไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้อยู่มากมาย จึงมีความหลากหลายในองค์ประกอบในรูปแบบนั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตามรูปแบบการเรียนรู้ใด ๆ ก็จะมีทิศทางของรูปแบบดั้งเดิม (generic model) ประกอบด้วย 1) การศึกษาระบบ (Investigation) 2) การวิเคราะห์ (Analysis) 3) การออกแบบ (Design) 4) การพัฒนา

(Development) 5) การนำไปใช้ (Implementation) 6) การประเมินผล(Evaluation) จากรูปแบบดั้งเดิม (Generic model) นี้จะมีผู้รู้ต่าง ๆ นำไปสังเคราะห์เป็นรูปแบบต่าง ๆ มากมาย ตามความต้องการของตน ตามวิธีการจัดระบบหรือสร้างระบบในการจัดระบบการเรียนรู้ นักการศึกษานักบริหารการศึกษาหรือครูอาจารย์ทั้งหลายสามารถนำกระบวนการดังกล่าวไปใช้ในการจัดระบบการเรียนรู้ที่มีลักษณะเฉพาะ มีความเป็นเอกลักษณ์ตามความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของตนหรืออาจเริ่มจากการวิเคราะห์ระบบที่ใช้อยู่ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ระบบ (Analysis) หมายถึง การนำระบบเดิมที่ใช้อยู่มาวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัญหาความต้องการและจุดบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่และที่ต้องการ

2. การสังเคราะห์ระบบ (Synthesis) เป็นขั้นของการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ระบบเดิมและนำมาใช้ในการสร้างระบบใหม่

3. สร้างแบบจำลองระบบการสอน (Construct of System Model) เป็นขั้นของการนำเอาขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในขั้นสังเคราะห์ระบบมาใส่แบบจำลอง เพื่อแสดงลำดับขั้นเพื่อสะท้อนให้เห็นองค์ประกอบทั้ง 4 ของแบบจำลองระบบคลาสสิกคือ ตัวป้อนกระบวนการกลไกควบคุมและผลผลิต

4. การทดลองใช้ระบบในสถานการณ์จำลอง (system simulation) เป็นขั้นการพิสูจน์ทดสอบว่าระบบที่สร้างขึ้นสามารถใช้ได้ผลตามที่คาดหวัง

จากแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า การสร้างระบบหรือจัดระบบใด ๆ ควรจะเป็นไปตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ ระบบทุกระบบจะต้องมีจุดมุ่งหมายของตน ดังนั้นในการสร้างระบบใด ๆ สิ่งสำคัญประการแรกก็คือ ต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบให้ชัดเจน

2. การศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้ใดมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ทำมากเพียงใดย่อมสามารถกำหนดองค์ประกอบและเห็นแนวทางในการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบได้รอบคอบขึ้น

3. การศึกษาสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ผู้สร้างหรือจัดระบบได้ค้นพบองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้ระบบมีประสิทธิภาพ เมื่อนำไปใช้จริงปัญหาและอุปสรรคส่วนต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาในการจัดองค์ประกอบและการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งหลาย การนำข้อมูลจากความเป็นจริงมาใช้ในการจัดสร้างระบบจะช่วยขจัดหรือป้องกันปัญหาอันจะทำให้ระบบนั้นขาดประสิทธิภาพ

4. การกำหนดองค์ประกอบของระบบ ได้แก่ การพิจารณาว่ามีอะไรบ้างที่ช่วยให้เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายบรรลุผลสำเร็จ ผู้มีประสบการณ์มากย่อมมองเห็นปัญหามากจึงมักกำหนดรายละเอียดองค์ประกอบได้รอบคอบมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

5. การจัดกลุ่มองค์ประกอบ ได้แก่ การนำองค์ประกอบที่กำหนดไว้มาจัดหมวดหมู่เพื่อความสะดวกในการคิดและดำเนินการในขั้นต่อไป

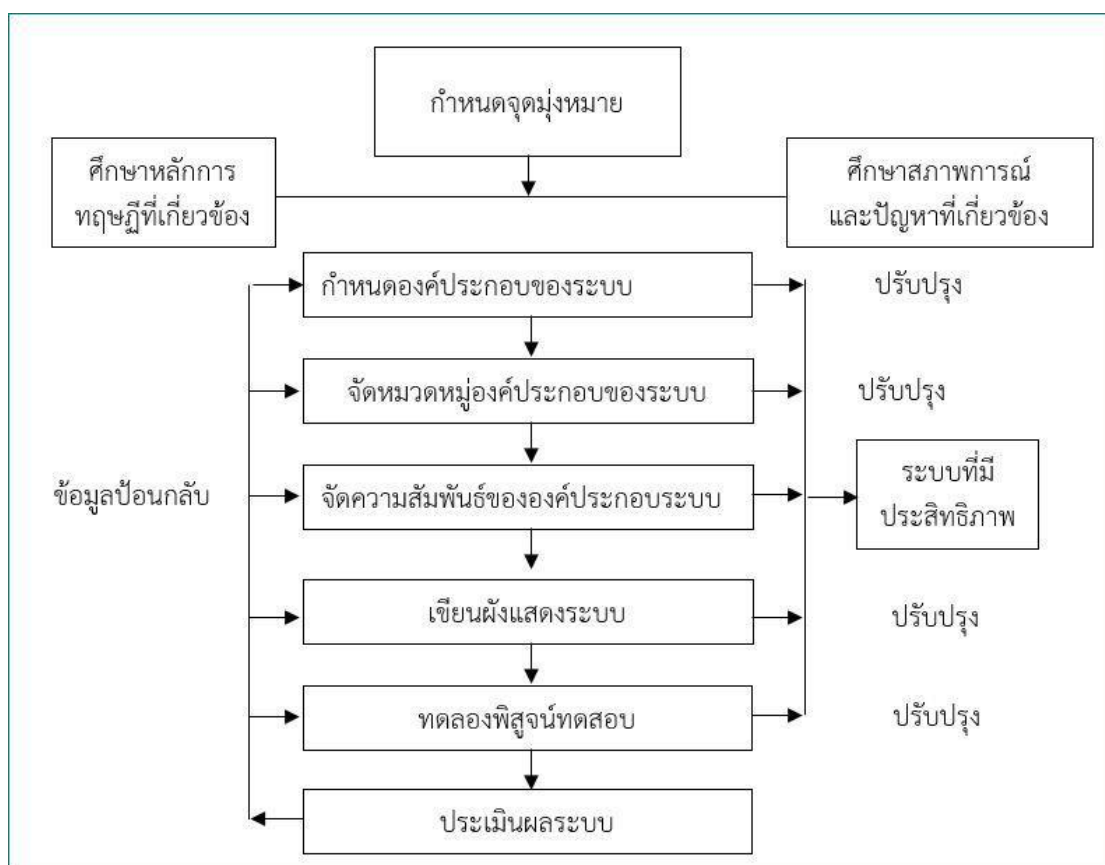
6. การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ผู้จัดองค์ประกอบต้องพิจารณาว่าองค์ประกอบใดเป็นเหตุเป็นผลขึ้นต่อกันในลักษณะใด สิ่งใดควรมาก่อน หลังสิ่งใดสามารถอยู่ขนานกันไปได้ ต้องอาศัยเวลาในการพิจารณามาก ซึ่งนอกจากจะอาศัยตรรกะแล้วยังสามารถใช้วิธีการทดสอบทางสถิติเข้ามาช่วยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหลายว่า อะไรสัมพันธ์กันโดยตรงหรือโดยอ้อม

7. การจัดผังระบบ เป็นการจัดผังระบบแสดงลำดับขั้นตอนที่เห็นสมควร คือ ผลของการกำหนดองค์ประกอบของระบบ และการจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบนั่นเอง หรืออาจนำเสนอเป็นผังระบบที่สมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ส่วน คือ ตัวป้อน กระบวนการ ผลผลิต กลไกควบคุมและข้อมูลป้อนกลับ

8. การทดลองใช้ระบบ เป็นขั้นตอนหลักในการคิดและเขียนผังระบบออกมาให้ชัดเจน ระบบที่คิดจะต้องผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบ ทั้งทางด้านทฤษฎี/หลักการและการปฏิบัติจริง ถึงแม้ว่าระบบที่สร้างขึ้นจะเป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ยังไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นระบบที่ดีมีประสิทธิภาพจนกว่าจะได้นำไปทดลองใช้และใช้จริง เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น ดังนั้นการนำระบบไปทดลองใช้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

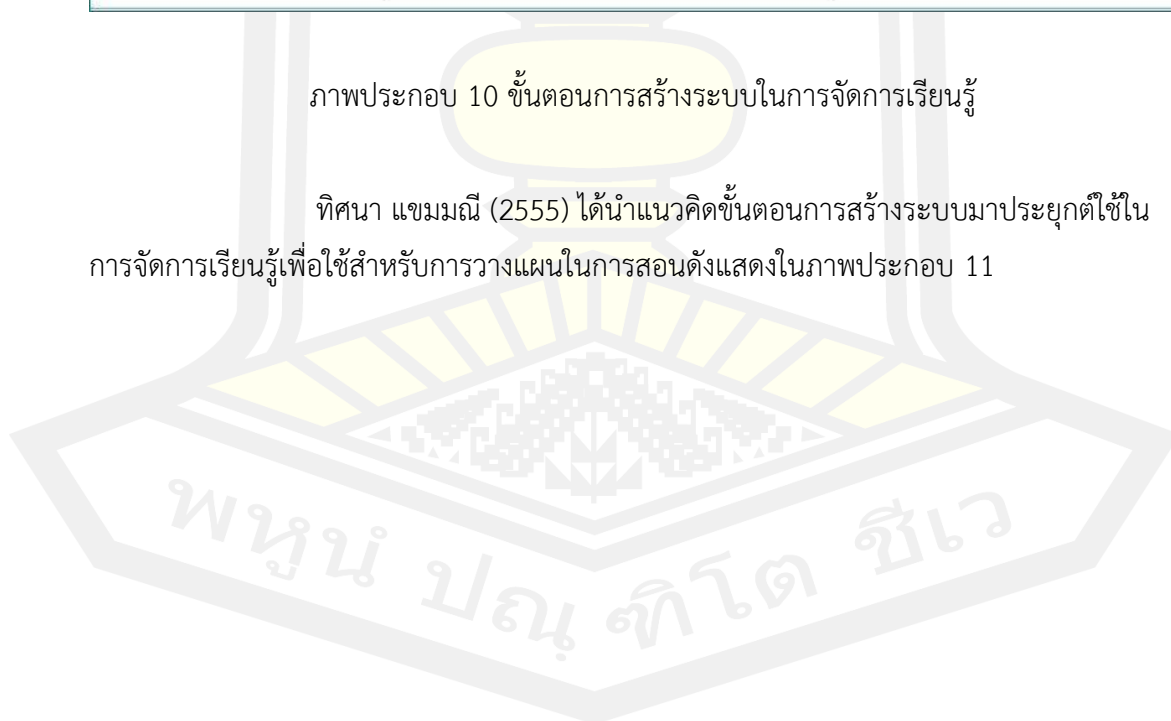
9. การประเมินผลระบบ การศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้ระบบระบบใดใช้แล้วได้ผลตามเป้าหมายหรือใกล้เคียงกับเป้าหมายมากที่สุด ระบบนั้นจึงจะเรียกได้ว่าเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพได้ดี

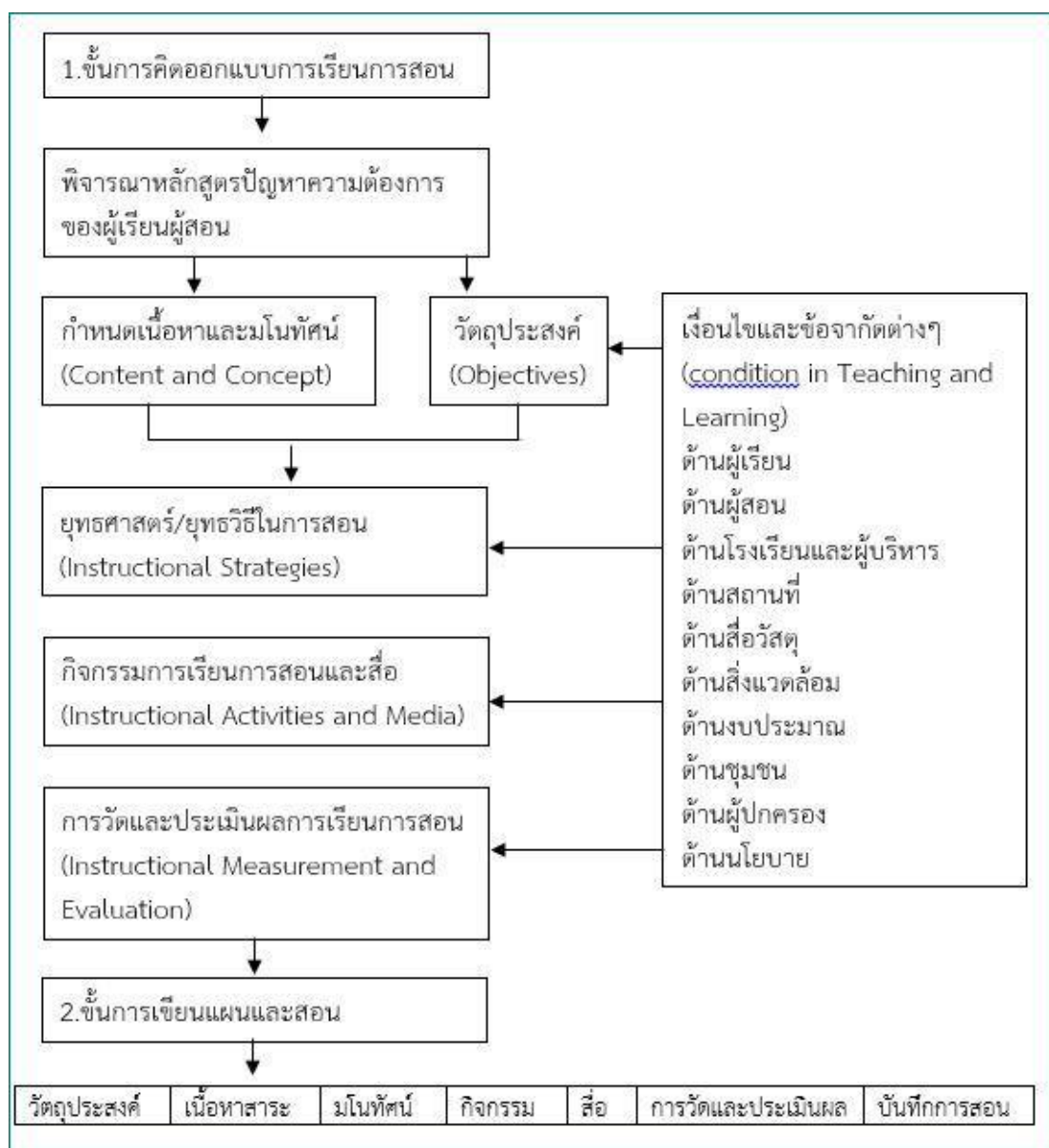
10. การปรับปรุงระบบระบบที่มีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่จะต้องผ่านการทดลองและประเมินผลมาแล้ว ผลการทดลองใช้จะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น ในการพัฒนาระบบในการออกแบบการเรียนรู้มีขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดจุดมุ่งหมายของระบบ การศึกษาหลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การศึกษาสภาพการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้อง การกำหนดองค์ประกอบของระบบ การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ การจัดผังระบบ การทดลองใช้ระบบ การประเมินผลระบบ การปรับปรุงระบบ ดังแสดงในภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ขั้นตอนการสร้างระบบในการจัดการเรียนรู้

ทิตนา แคมมณี (2555) ได้นำแนวคิดขั้นตอนการสร้างระบบมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อใช้สำหรับการวางแผนในการสอนดังแสดงในภาพประกอบ 11





ภาพประกอบ 11 ระบบการจัดการเรียนรู้ วิชา แคมมณี

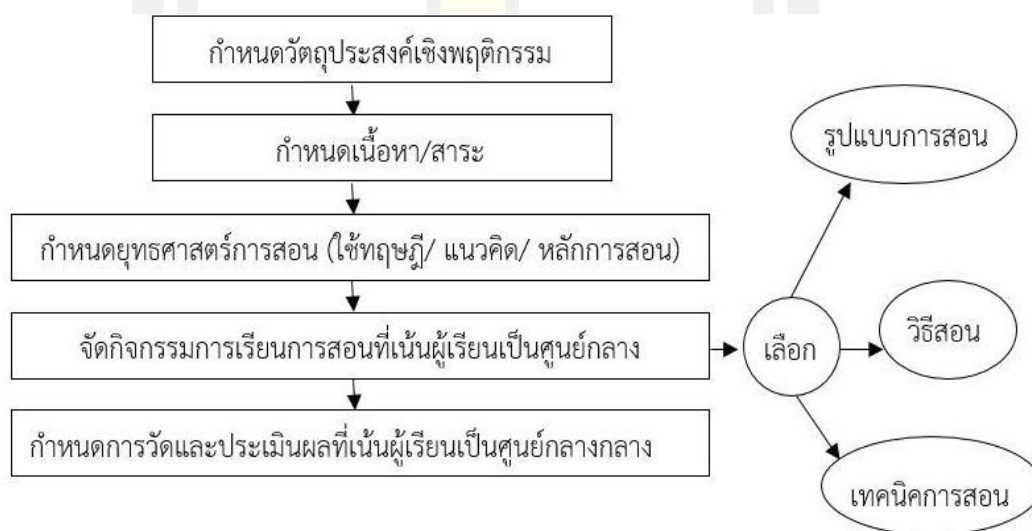
8. พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551) กล่าวว่า การวางแผนหรือการออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้นควรคำนึงถึงการวางแผนตามขั้นตอนดังนี้

8.1 กำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม ซึ่งควรกำหนดให้ครบทั้งด้านความรู้ (K) กระบวนการ (P) และคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (A)

8.2 กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องหรือล้อไปกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ในแต่ละวัตถุประสงค์สาระที่ระบุอาจเป็นข้อเท็จจริง (Fact) มโนทัศน์ (Concept) คำนิยาม (Definition) หลักการ (Principle) กฎ (law) และทฤษฎี (Theory)

8.3 กำหนดยุทธศาสตร์การสอนว่าต้องการใช้หรือเน้นทฤษฎีการเรียนรู้หลักการ เรียนรู้หรือแนวคิดใดที่เหมาะสมกับเนื้อหา เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน บริบทของแหล่ง การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางบ้าง เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางบ้างหรือเน้นสื่อ เป็นศูนย์กลางบ้าง โดยถือประโยชน์นักเรียนเป็นสำคัญ จากนั้นจึงเลือกใช้รูปแบบการสอนหรือวิธีสอน เทคนิคการสอนหรือให้ใช้แบบผสมให้เหมาะสมกับเนื้อหาและบริบท

8.4 กำหนดวิธีวัดผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย วิธีกำหนดเครื่องมือผู้วัดเป็นการ วัดผลที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ดังแสดงในภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ระบบการจัดการเรียนรู้ของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์

จะเห็นว่า ระบบการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ยกมาเป็นตัวอย่างข้างต้นล้วนเป็นระบบ การเรียนรู้ซึ่งเป็นเรื่องเดียวกันทั้งสิ้น แต่มีความแตกต่างทางความคิดในเรื่องสำคัญ 2 ประการคือ

1. การกำหนดองค์ประกอบของระบบมีความแตกต่างกัน นักการศึกษาแต่ละคน เห็นความสำคัญขององค์ประกอบแตกต่างกัน จึงกำหนดตัวองค์ประกอบแตกต่างกัน
2. การจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความคิด เชื่อมโยงและประสบการณ์ของผู้จัดระบบ บางระบบอาจมีองค์ประกอบของระบบเหมือนกัน แต่จัดความสัมพันธ์ของระบบแตกต่างกันออกไปได้

4. กระบวนการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีกระบวนการจัดการเรียนรู้สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความคิดและประสบการณ์ ในการกำหนดองค์ประกอบและจัดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเป็นสำคัญ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ของ (Tyler, 1950 ; Glaser, 1965 ; Gerlach and Ely, 1971 ; Kemp, 1977 ; Gagne and Briggs, 1979 ; Klausmeier and Ripple, 1971 ; ทิศนา ขัมมณี, 2555 และพิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2551) และนักวิชาการคนอื่น ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาเป็นกรอบแนวคิดแสดงดังตาราง

ตาราง 3 สังเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้

กระบวนการจัดการเรียนรู้ ในวิทยาลัยนาฏศิลป์	Tyler (1950)	Glaser (1965)	Gerlach and Ely (1971)	Kemp (1977)	Gagne and Briggs (1979)	Klausmeier and Ripple (1971)	ทิศนา ขัมมณี (2555)	พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551)
1. กำหนดวัตถุประสงค์	/	/	/	/	/		/	/
2. ศึกษาคุณลักษณะผู้เรียน		/	/	/		/	/	
3. กำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้			/	/	/	/		
4. กำหนดโครงสร้างรายวิชา					/			
5. กำหนดยุทธวิธีในการสอน		/					/	/
6. การกำหนดเนื้อหา			/	/	/	/	/	/
7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้	/		/	/	/	/	/	/
8. ประเมินผล	/	/	/	/	/	/	/	/
9. ปรับปรุงการเรียนรู้		/						
10. ข้อมูลป้อนกลับ	/	/					/	

จากการสังเคราะห์จะเห็นได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้นาฏศิลป์ไทยที่มีประสิทธิภาพของการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การศึกษาคุณลักษณะผู้เรียน

- 3) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ 4) การกำหนดเนื้อหา 5) จัดกิจกรรมการเรียนรู้
6) การประเมินผล 7) การให้ข้อมูลป้อนกลับ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” โดยทั่วไปหมายถึงสิ่งหรือวิธีการที่เป็นต้นแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและสรุปดังนี้

สมาน อัสวภูมิ (2537) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ (Model) หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ให้เข้าใจง่ายขึ้น และนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการทำนายหรืออธิบายปรากฏการณ์ ดังนั้นรูปแบบจึงมีหลายรูปแบบ ตามวัตถุประสงค์และลักษณะของรูปแบบ นอกจากนี้รูปแบบการบริหารหมายถึง แบบแผนในการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร เพื่อทำให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินไปในทิศทางที่พึงประสงค์ จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งรูปแบบการบริหารประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบและกลไกของรูปแบบ

จะเห็นได้ว่า นักจัดการศึกษาได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายกันและแตกต่างกัน โดยสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการให้ความเห็นได้ 4 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่างและแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่าง แต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ
2. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุดของปัจจัย ตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ
3. รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนา มีลักษณะอุดมคติหรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากจะได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ เป็นต้น
4. รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านกระบวนการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้วสามารถระบุและพยากรณ์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

อุทุมพร จามรมาน (2541) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้น รูปแบบจึงมีมากกว่า 1 มิติหลายตัวแปร และตัวแปรดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้อง (เชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผล) ซึ่งกันและกัน

เบญจพร แก้วมีศรี (2545) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนความเป็นจริงในการ ทำให้ความสลับซับซ้อนสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น การสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ออกมาให้เห็น ความสัมพันธ์ต่อเนื่อง และความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกัน โดยจะต้องใช้ข้อมูลเหตุผลและฐานคติมาประกอบการแสดง รูปแบบทำได้หลายลักษณะ ตั้งแต่ กายภาพ ซึ่งเป็นรูปแบบของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้านภาษาหรือ สัญลักษณ์

บุญส่ง หาญพานิช (2546) ได้สรุปความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจากการลดทอนเวลาและ เทละ โดยพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

ทิตนา แคมมณี (2546) ได้กล่าวถึงรูปแบบ คือ รูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ที่บุคคลได้แสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจอธิบายเป็นแผนผัง แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเอง และบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบจึงเป็นเครื่องมือทางด้านความคิดของบุคคลที่ใช้ในการ สืบสอบหาคำตอบ และให้คำนิยามเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอน คือ ลักษณะสภาพของ การเรียนการสอนที่ครอบคลุมไปถึงองค์ประกอบที่สำคัญ จัดไว้อย่างชัดเจน เป็นระบบ ตามหลัก ปรัชญาแนวคิดทฤษฎีหรือความเชื่อต่าง ๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2549) ได้ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ว่า หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือ ในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

Joyce, Weil และ Calhoun (2010) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นแผน หรือแบบซึ่งสามารถใช้เพื่อการพัฒนาทางตรงหรือการพัฒนาเป็นกลุ่มย่อย เพื่อจัดสื่อการพัฒนาที่ เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งรวมทั้งหนังสือ ภาพยนตร์ เทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์และ หลักสูตร รายวิชาแต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบการสอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนบรรลุ วัตถุประสงค์แตกต่างกัน

Keeves (1988) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่ สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ใน เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นอกจากนั้นยังได้กล่าวว่ารูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษานั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

Willer (1977) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของชุดปรากฏการณ์ ด้วยวิธีของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในนิยาม ส่วน Smith และคนอื่น ๆ

วิสุทธ์ วิจิตรพัชรารณ (2547) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การย่อส่วนของจริง ให้เล็กลง เพื่อให้พิจารณาและทำความเข้าใจในข้อเท็จจริงและปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมต่าง ๆ โดยจัดวางแบบแผนให้เข้าใจยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบสามารถอธิบายความหมายได้ตามปรากฏการณ์หรือความจริง ซึ่งเป็นการสร้างขึ้นอย่างมีระบบ แบบแผน ตามหลักปรัชญาทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญที่แสดงหรืออธิบายอย่างชัดเจน รวมถึงวิธีการและเทคนิคการพัฒนาต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการพัฒนานั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือมากที่สุด ซึ่งได้รับการพิสูจน์ทดสอบหรือยอมรับแล้วว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ได้

2. ประเภทของรูปแบบ

Steiner (1988) แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบินภาพจำลอง
2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากการรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

Willer (1967) นิยามความหมายของรูปแบบ สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดปรากฏการณ์ โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal System) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และ

ประพจน์ที่เกี่ยวข้อง Raj (1996) กล่าวถึงความหมายของคำว่า รูปแบบ(Model) ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงข้อความ หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ความพอเหมาะและกาลเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

Good (1973) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ

1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นตัวอย่างสำหรับการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ 3) เป็นแผนภูมิหรือภาพสมมติซึ่งเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ หรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมตัวเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบของสังคม อาจเขียนเป็นสูตรคณิตศาสตร์หรือบรรยายก็ได้

Keeves (1997) จำแนกรูปแบบออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Models) คือ รูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะกับระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาครจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) คือ รูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะช่วยให้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ เป็นรูปแบบที่ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Models) คือ รูปแบบแสดงความคิดที่ผ่านทางแผนผังแผนภาพไดอะแกรมกราฟ เป็นต้น

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือ รูปแบบแสดงความคิดที่แสดงออกทางสูตรคณิตศาสตร์กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือ รูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์ปัญหา ส่วนใหญ่รูปแบบด้านการศึกษาศึกษาศาสตร์มักเป็นรูปแบบนี้

จากที่กล่าวมาแสดงว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน เป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นของแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้อุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม มีการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ เป็นต้น

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนามาขึ้นนั้นได้มีนักวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงในลักษณะที่คล้ายกันในภาพรวมแต่จะแตกต่างกันในรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมาน อัสวภูมิ (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีว่าน่าจะประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบใด ๆ ก็ตามผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นมาก็เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นต้น

2. หลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนฐานคิดของหลักการใดบ้าง เช่น หลักการประการหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ “หลักร่วมกันรับผิดชอบ” หมายความว่า คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบเป็นต้น

3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานต่าง ๆ และที่จำเป็นอื่น ๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของระบบเหล่านั้น เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจหลัก กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมและอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่าการดำเนินงานรูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไปได้

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้เนื่องจากรูปแบบทุกรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จและข้อความระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเป็นต้น

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้กล่าวถึง รูปแบบมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. กลไกการดำเนินการ
4. วิธีดำเนินการของรูปแบบ
5. แนวทางการประเมินรูปแบบ
6. เงื่อนไขความสำเร็จ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) ได้กำหนดองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบ การนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีจำนวน 7 องค์ประกอบ คือ

1. วัตถุประสงค์
2. เนื้อหาของการนิเทศ
3. กระบวนการนิเทศ
4. วิธีการนิเทศ
5. ผู้นิเทศ
6. ระยะเวลาการนิเทศ
7. ปัจจัยเอื้อและข้อจำกัด

วไลพร เมฆไตรรัตน์ (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ

1. แนวคิดหลักการ
2. วัตถุประสงค์
3. กระบวนการ
4. วิธีการส่งเสริมสมรรถนะ
5. การประเมินผล
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิภาดา ศรีจอมขวัญ (2556) อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

1. ส่วนนำ ได้แก่ บริบทสภาพแวดล้อม หลักการ แนวคิด ผลลัพธ์ วัตถุประสงค์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหาที่แท้จริงเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาเป็นอันดับต้น ซึ่งนำไปสู่การทำนาย (prediction) และทดสอบได้

2. การจัดร่างโครงสร้างต้องมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) หมายถึงว่า สามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ได้ รูปแบบจะต้องสามารถช่วยในการสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept) และความสัมพันธ์ (interrelation) รวมทั้งขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างบริหาร ภารกิจหน้าที่หน้าที่บริหารหรือกระบวนการจัดการ การวางแผนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการเทคโนโลยีต้องมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationship)

3. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง โดยการใช้ข้อมูลย้อนกลับและการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน

4. การติดตามและประเมินผล และตรวจสอบหาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ หรือทดลองใช้ต่อไป

5. มีเงื่อนไขคือมองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

Joyce และ Weil (1986) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบร่วมที่สำคัญของรูปแบบการเรียนการสอนโดยทั่วไป ซึ่งผู้พัฒนารูปแบบการสอนควรคำนึงดังต่อไปนี้

1. หลักการของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่กล่าวถึงความเชื่อและแนวคิดของทฤษฎีที่รองรับรูปแบบการสอน หลักการของรูปแบบการสอนจะต้องเป็นตัวชี้้นำการกำหนดจุดประสงค์เนื้อหาและขั้นตอนการดำเนินการในรูปแบบการสอน

2. จุดประสงค์ของรูปแบบการสอน เป็นส่วนที่ระบุถึงความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการสอน

3. กิจกรรมและขั้นตอนการดำเนินการ เป็นส่วนที่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติในขั้นตอนหนึ่ง ๆ เมื่อนำรูปแบบไปใช้

4. การวัดและประเมินผล เป็นส่วนที่ประเมินถึงประสิทธิผลของรูปแบบการสอน Keeves (1997) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

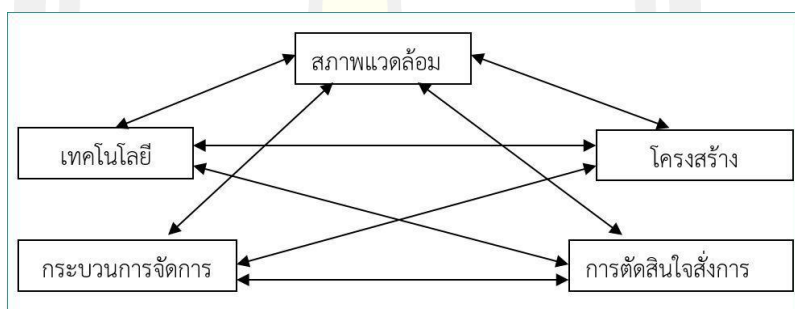
1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์ทดสอบได้กล่าวคือสามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationship)

Brown และ Moberg (1980) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ได้สังเคราะห์ขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency approach) ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์ประกอบและการบริหารของ Brown และ Moberg มีลักษณะดังภาพประกอบ 13



ที่มา : Brown และ Moberg (1980)

ภาพประกอบ 13 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems/contingency Model) ของ Brown และ Moberg

Bardo และ Hartman (1982) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดตายตัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

Aderson (1997) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบว่า ประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์และหลักฐานที่แสดงการยอมรับประสิทธิภาพของรูปแบบนั้น ๆ

Kruse (2004) ได้กล่าวถึงรูปแบบการเรียนรู้ตามแนวทาง ADDIE (ADDIE Model) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ (A : Analysis) เป็นขั้นตอนแรกของรูปแบบการสอน ADDIE คือ การวิเคราะห์และประเมินความต้องการจำเป็น

2. การออกแบบ (D : Design) เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยออกแบบบทเรียนตามกลยุทธ์ได้จากขั้นตอนการวิเคราะห์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำงานด้านเอกสารเช่นกัน โดยจะต้องพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของบทเรียน การเรียงลำดับเนื้อหา วิธีการนำเสนอเนื้อหา การเลือกใช้สื่อและแบบทดสอบ เป็นต้น

3. การพัฒนา (D : Development) พัฒนาเครื่องมือที่นำมาประกอบการจัดการเรียนการสอน

4. การทดลองใช้ (I : Implementation) เนื้อหากิจกรรมไปใช้ประกอบด้วยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น

5. การประเมินผล (E : Evaluation) ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนของประสิทธิผลของสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบในส่วนขององค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า ในการพัฒนารูปแบบจะมีองค์ประกอบอธิบายรายละเอียดได้ คือ

1. การพัฒนารูปแบบการโค้ช (PPCE Coaching Model) (ธัญพร ชื่นกลิ่น, 2553) องค์ประกอบของรูปแบบประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการและองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

2. การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (PPMP) (กนิษฐา เขาวัดนกุล, 2553) องค์ประกอบของรูปแบบประกอบไปด้วย องค์ประกอบเชิงหลักการ และวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการและองค์ประกอบเชิงสนับสนุน

3. การพัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูพี่เลี้ยง (กรณีย์ พลวิธรรมมงคล, 2553) องค์ประกอบของรูปแบบประกอบไปด้วยหลักการวัตถุประสงค์แนวคิดในการพัฒนารูปแบบเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้

4. การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (ยุพิน ยืนยง, 2553) องค์ประกอบของรูปแบบ CIPE Model ประกอบไปด้วย หลักการวัตถุประสงค์เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

จากเอกสารและงานวิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบไม่ได้มีข้อกำหนดขององค์ประกอบที่ตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะการศึกษาในแต่ละสถานการณ์ซึ่งโดยทั่ว ๆ ไป องค์ประกอบของรูปแบบมักจะประกอบไปด้วยการสร้างการกำหนดรูปแบบให้ชัดเจน หลักการของรูปแบบเมื่อสร้างรูปแบบแล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นนั้นตรงตามวัตถุประสงค์ตรงกับหลักการที่จะสร้างขึ้น และสามารถนำไปใช้ได้จริงหรือไม่เป็นหลักในการวิจัย

รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ โดยนำแนวคิดในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

กระบวนการจัดการเรียนรู้ในวิทยาลัย นาฏศิลป์	Joyce and Weil (1986)	Brown และ Moberg (1980)	สมาน อัครภูมิ (2550)	ธีระ รุญเจริญ (2550)	สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์ (2551)	วไลพร เมฆไตรรัตน์ (2555)	วิภาดา ศรีจอมขวัญ (2556)
1. แนวคิด หลักการ	/		/	/		/	/
2. วัตถุประสงค์	/		/	/	/	/	/
3. กระบวนการ ระบบกลไก		/	/	/	/	/	
4. วิธีการ ขั้นตอนการดำเนินงาน	/	/	/	/	/	/	
5. การวัดและประเมินผล	/		/	/		/	/
6. เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้			/	/	/		/
7. สภาพแวดล้อมการสนับสนุน		/					/
8. บุคคล					/		/
9. การให้ข้อมูลย้อนกลับ						/	
10. การสนับสนุน							/

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ของการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิด หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลไกการดำเนินงาน 4) วิธีดำเนินงาน 5) การวัดและประเมินผล 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

4. การพัฒนารูปแบบ

บุญส่ง หาญพานิช (2546) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นว่ารูปแบบเสนออะไรเสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไรและสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ และให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนารูปแบบว่า รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น รูปแบบต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ

Joyce และ Weil (1986) ได้สรุปสาระสำคัญของการพัฒนารูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

- 1) รูปแบบต้องมีทฤษฎีรองรับ เช่น ทฤษฎีด้านจิตวิทยาการเรียนรู้และประกอบด้วยเป้าหมายของรูปแบบทฤษฎี และข้อสมมติที่รองรับรูปแบบ หลักการและมโนทัศน์สำคัญ ที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ
- 2) เมื่อพัฒนารูปแบบแล้วก่อนนำไปใช้อย่างแพร่หลาย ต้องมีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีและตรวจสอบคุณภาพการใช้สถานการณ์จริงและนำข้อค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เรื่อย ๆ
- 3) การพัฒนารูปแบบอาจออกแบบให้ใช้ได้อย่างกว้างขวาง หรือเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้
- 4) การพัฒนารูปแบบจะมีจุดมุ่งหมายหลักที่ถือเป็นตัวตั้งในการพิจารณาเลือกรูปแบบไปใช้เช่น ถ้าผู้ใช้นารูปแบบการสอนไปใช้ตรงกับจุดมุ่งหมายหลักจะทำให้เกิดผลสูงสุดแต่ก็สามารถนำรูปแบบนั้นไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์อื่นได้ถ้าพิจารณาเห็นว่าเหมาะสมแต่ก็อาจทำให้ได้ผลสำเร็จที่ลดน้อยลง

Keeves (1997) กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบ

- ไว้ 4 ประการ คือ 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไบนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น จากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษาด้วย

ฉลาด จันทรมบัติ (2550) กล่าวว่า รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้นต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนาารูปแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของ

รูปแบบอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบ และปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

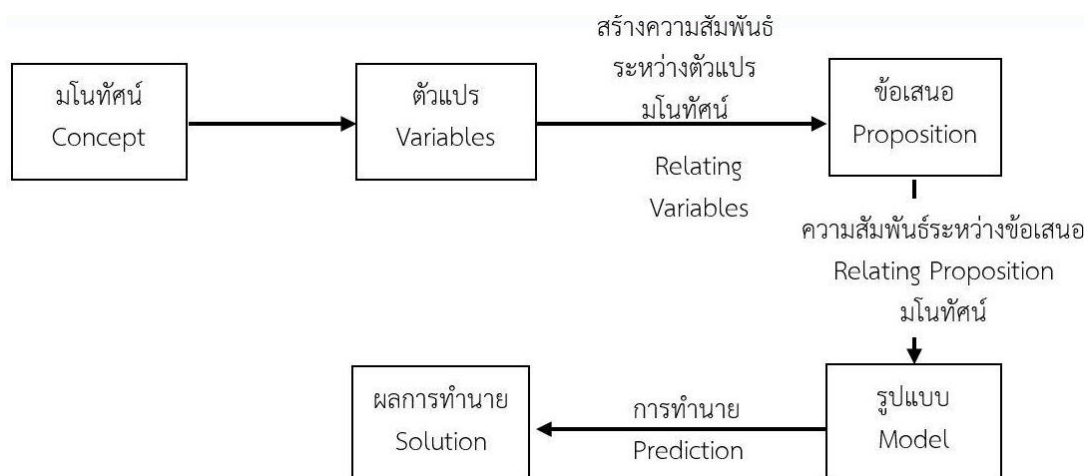
คุชฎี อายุวัฒน์ (2550) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนารูปแบบการถอดบทเรียน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) เนื้อหาของกิจกรรมจะเกี่ยวข้องกับปัญหาชุมชน ในเรื่องใดมีวัตถุประสงค์และผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินการกิจกรรมอย่างไรบ้าง และผลจากการดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ หรือไม่มีปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัดใด ๆ ในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ 2) บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ คือ ใครบ้างผู้สนับสนุนมีใครบ้าง ความหลากหลายของกลุ่มคนในมิติเพศ อายุ สถานภาพ มีหรือไม่ เพื่อนำผลมาพิจารณาว่าผู้เข้าร่วมยังขาดกลุ่มใดทำไมจึงเป็นเช่นนั้น 3) ความสัมพันธ์ของกลุ่มที่เข้าร่วมหลังดำเนินกิจกรรมเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร และ 4) กิจกรรมที่ดำเนินไปนั้นได้รับผลผลิตผลลัพธ์และผลกระทบต่อชุมชนอย่างไรบ้าง

จากแนวคิดการพัฒนารูปแบบดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ คือ กระบวนการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเชิงโครงสร้าง (ตัวแปร) อย่างเป็นระบบภายใต้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีเป้าหมายและข้อสมมติฐานมีการทดสอบ และปรับปรุงรูปแบบ ก่อนนำไปใช้งานจริง และประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้แล้วในสถานการณ์จริง

2. กระบวนการพัฒนารูปแบบ

ได้มีผู้พัฒนารูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาดังนี้

2.1 กระบวนการพัฒนารูปแบบของบุญส่ง หาญพานิช (2546) รูปแบบประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ กระบวนการพัฒนารูปแบบ ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบของบุญส่ง หาญพานิช

Meason และ Khedoumi (1985) การพัฒนารูปแบบและการสร้างรูปแบบสามารถเสนอได้ 5 ขั้นตอน

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem Formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นพัฒนารูปแบบ (Model Construction) ดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมปัญหาต่าง ๆ แล้วในการพัฒนารูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการของผลผลิต ต้องรู้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นและควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย เพราะถ้ารูปแบบมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจมีโอกาสบกพร่องได้ในระหว่างการดำเนินการในขั้นต่าง ๆ จึงควรมีการประเมินค่าความแปรปรวนและควรพิจารณาอย่างระมัดระวัง สมควรนำตัวแปรใดบ้างมาไว้ในรูปแบบที่จะสร้าง เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ต้องพิจารณาว่าครอบคลุมตัวแปรหรือไม่มีความบกพร่องในตัวแปรใดบ้าง
3. การทดสอบรูปแบบ (Testing the Model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึงองค์ประกอบดังนี้
 - 3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมาก เพราะจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้นไม่ยุ่งยากต่อการนำไปใช้ และควรพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของการแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองใช้เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างไรคือการทดลองย้อนหลัง (Retrospective Evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติในปัจจุบัน

4. การทำให้สำเร็จ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่นำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่จะเรียกว่าสำเร็จอย่างสมบูรณ์จนกว่าจะได้รับการยอมรับ และมีการนำไปใช้

5. การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้ทันสมัย (Model Updating) แม้ว่าจะมีการนำรูปแบบไปใช้อย่างประสบผลสำเร็จ แต่ก็ควรมีการพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์การและสถานการณ์ที่กระทบจากภายนอกและภายในองค์กรด้วย

บุญชม ศรีสะอาด (2535) กล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบซึ่งอาจกระทำได้ 2 ขั้นตอน คือ

1. การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน โดยการศึกษาและค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อนแล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อสังเกตจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาขององค์ประกอบย่อย หรือตัวแปร แต่ละตัวแล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้หัวใจสำคัญของขั้นนี้อยู่ที่การเลือกเงื่อนไของค์ประกอบในรูปแบบ (ตัวแปรหรือกิจกรรม) เพื่อให้ได้รูปแบบที่ไม่ซับซ้อนสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่าย ตัวแปรในรูปแบบมีน้อยตัวแต่สามารถอธิบายผลได้มาก ฯลฯ ในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้พัฒนารูปแบบในขั้นต้นแล้ว จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดหรือรูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมาแล้วหรือแม้กระทั่งได้รับการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) ได้สรุปการพัฒนาารูปแบบออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่
1) การสร้างหรือการพัฒนาารูปแบบและ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนาารูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนาารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนาารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

1.2 การศึกษาจากบริบทจริง ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี เช่น

1.2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

1.2.2 การศึกษารายกรณี (Case Study) หรือพหุวิธี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จหรือมีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนาารูปแบบ

1.2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นต้น

1.3 การจัดทำรูปแบบในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1.1 และ 1.2 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัยเพื่อนำมาจัดทำรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนาารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎีแนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่นและผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่

โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่า ไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการทดสอบรูปแบบอาจจะกระทำได้ใน 4 ลักษณะ คือ

2.1 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิการทดสอบรูปแบบ ในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้ โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์ และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นที่พิจารณา

2.3 การทดสอบรูปแบบ โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2.4 การทดสอบรูปแบบ โดยการทดลองใช้รูปแบบการทดสอบรูปแบบ โดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ (Model) คือ การนำแนวคิดจากการค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ หลักเหตุผล แล้วแสดงออกมาในเชิงนามธรรมตามหลักการที่กำหนดขึ้น เพื่อพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบ จากนั้นนำรูปแบบไปตรวจสอบตามความเหมาะสม เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพ โดยผ่านการทดลองใช้รูปแบบและควรมีการตรวจสอบการทดลองใช้รูปแบบ เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพต่อไป ไม่มีข้อกำหนดและขั้นตอนที่ตายตัวแน่นอน ตลอดทั้งองค์ประกอบของรูปแบบก็ขึ้นอยู่กับแนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นกรอบ ในการพัฒนารูปแบบแต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้น

จึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป

5. การตรวจสอบรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2554) ได้กล่าวถึงการตรวจสอบรูปแบบไว้ว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (qualitative) และเชิงปริมาณ (quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคจากสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 ประการ คือ การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องเหตุผลระหว่างตัวแปรและการประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ดังกล่าวโดยผลของการตรวจสอบนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่หรือการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

Keeves (1988) ที่กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องแบบรวม
2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกถึงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายเรื่องที่กำลังศึกษา

Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่อง ที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบของเป้าหมาย (Goal-Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะ

ผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization)

ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผลทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือ ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

สวีสล ตีรกันันท์ (2547) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินการตรวจสอบไว้ว่า วิธีการที่จะนำมาตรวจสอบหรือประเมินต้องมีความชัดเจน มีความเป็นปรนัย มีความเหมาะสมกับโครงการหรือสิ่งที่ถูกประเมินโดยในปี 1981 ได้มีการประชุมของ The Joint Committee on Standard for Educational Evaluation เพื่อจัดสร้างมาตรฐานการประเมินขึ้นเรียกว่า “Standard for Evaluation” หรือมาตรฐานการประเมินโดยเจตนาในเบื้องต้น เพื่อนำมาใช้ในการประเมินโครงการทางการศึกษามุ่งที่จะช่วยให้การประเมินเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ทำให้ผู้ประเมินมีโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายของการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมาตรฐานการประเมินจะแนะนำหลักการต่าง ๆ โดยประกอบด้วย 4 มาตรฐานย่อย คือ

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป (Utility Standard) ที่รวมถึงการจำแนกกลุ่มเป้าหมาย การให้ความเชื่อถือแก่ผู้ประเมิน การเลือกและกำหนดกรอบข้อมูลการประเมิน การแปลความด้วยคุณค่า ความชัดเจนของรายงาน การเผยแพร่ผลการประเมิน การกำหนดห้วงเวลาการประเมินและผลกระทบของการประเมิน เป็นต้น

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ด้วยกระบวนการในเชิงปฏิบัติ คุณค่าและความน่าเชื่อถือ ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับด้านจริยธรรม เนื่องจากผลการประเมินมีผลต่อบุคคลหลาย ๆ ทาง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่ใช้ข้อมูลหรือกลุ่มที่ให้ข้อมูล ดังนั้นต้องมีการเคารพสิทธิและการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้ข้อมูล

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความถูกต้อง เป็นการกล่าวถึงวิธีการประเมินในแต่ละขั้นตอนที่จะทำให้มั่นใจว่าการประเมินมีความแม่นยำถูกต้อง

นอกจากนี้ Madaus, Scriven และ Stufflebeam (1983) ได้นำเสนอมาตรฐานการตรวจสอบรูปแบบเอาไว้ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการดำเนินการนำไปปฏิบัติจริง

2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบที่ต้องการอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การตรวจสอบรูปแบบสามารถทำได้ด้วยการตรวจสอบข้อมูลเชิงประจักษ์ ข้อมูลเชิงคุณลักษณะหรือเชิงคุณภาพ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือใช้การตรวจสอบเชิงความสัมพันธ์และเหตุผลระหว่างตัวแปร โดยผลการตรวจสอบจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบใหม่หรือการปรับปรุงพัฒนารูปแบบเดิม เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์และมีคุณภาพต่อไป

ซึ่งในการพัฒนารูปแบบการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพของการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยจะนำแนวคิดในการตรวจสอบรูปแบบ โดยการตรวจสอบข้อมูลหาคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นการตรวจสอบในส่วนของ มาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสมและ มาตรฐานด้านความถูกต้อง และทำการทดลองใช้รูปแบบเพื่อหาประสิทธิภาพและปรับปรุง เพื่อให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์และมีคุณภาพต่อไป

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา (4 ปี) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2562

เป็นหลักสูตรที่ปรับปรุงพัฒนามาจากหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) พ.ศ. 2547 และ 2548 และ 2552 และ 2555 และ 2558 เพื่อให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) พ.ศ. 2562 และมีความเหมาะสมทันสมัยขึ้น โดยมีปรัชญาของหลักสูตรคือ “ครุดี ครูเก่ง ที่เรื่องปัญญา มีความเป็นเลิศด้านศิลปะ ตามเอกลักษณ์ วิถีวังหน้าและภูมิปัญญาท้องถิ่น” (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์, 2560)

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.1 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.1.1 กำหนดให้มีรายวิชาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม

1.1.2 สอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมในเนื้อหาวิชาต่าง ๆ

1.1.3 สอนโดยใช้กรณีศึกษาและอภิปรายร่วมกัน

1.1.4 การบรรยายพิเศษโดยผู้มีประสบการณ์

1.1.5 การแสดงออกเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้สอน

1.1.6 มอบหมายการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นรายบุคคล/กลุ่ม

1.1.7 จัดกิจกรรมเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

1.1.8 การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

1.1.9 จัดกิจกรรมส่งเสริมเรื่องความรับผิดชอบต่อทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

1.2 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.2.1 ผลการสอบในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 การประเมินผลจากการสังเกตพฤติกรรมระหว่างผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน

1.2.3 นักศึกษำบันทึกประสบการณ์จากการเรียนในชั้นเรียนและประสบการณ์จากสังคมเป็นกรณีศึกษา

1.2.4 ประเมินจากภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นรายบุคคล/กลุ่ม

1.2.5 ประเมินจากการตรงต่อเวลาในการเข้าชั้นเรียน และการส่งงานตาม

กำหนด

1.2.6 กำหนดหัวข้อทางคุณธรรม จริยธรรม ให้อภิปรายหรือแสดงออก

2. ด้านความรู้

2.1 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านความรู้

2.1.1 การบรรยาย อภิปรายในการให้ความรู้ของศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สัมพันธ์กัน

2.1.2 การสอนแบบบูรณาการความรู้ของศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

2.1.3 การสอนโดยใช้เทคโนโลยีการศึกษา

2.1.4 การทำแผนที่ความคิด

2.1.5 การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา คิดวิธีแก้ปัญหา

2.1.6 การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1.7 การทำรายงาน โครงงาน

2.1.8 การระดมสมองเพื่อการเรียนรู้ ตลอดจนการนำไปประยุกต์ใช้

2.1.9 การเข้าร่วมกิจกรรมหรือศึกษาดูงานนอกสถานที่

2.1.10 การสอนแบบสาธิต การฝึกปฏิบัติ

2.1.11 การทบทวนวรรณกรรมและสรุปเป็นองค์ความรู้

2.1.12 การถ่ายทอดประสบการณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้รู้

2.1.13 การบรรยายเชิงปฏิสัมพันธ์

2.1.14 การเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน

2.2 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านความรู้

2.2.1 การทำรายงานและการนำเสนอ

2.2.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์โดยการสอบ

2.2.3 การวิเคราะห์กรณีศึกษา

2.2.4 การทำแบบฝึกหัด

3. ด้านทักษะทางปัญญา

3.1 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา

3.1.1 การอภิปรายกลุ่มและการนำเสนอ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.2 การสอนที่เน้นผู้เรียนโดยใช้ปัญหาเป็นหลัก

3.1.3 ระดมสมองและกระตุ้นให้ผู้เรียนสรุปความรู้และความคิดจากที่ได้เรียน

3.1.4 การแสดงบทบาทสมมติ

3.1.5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักศึกษาได้ฝึกวิเคราะห์

3.1.6 ลงมือปฏิบัติการแก้ปัญหาด้วยการทำโครงงาน/วิจัยเป็นฐาน

3.1.7 จัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์

- 3.1.8 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทัศนคติเชิงบวก
- 3.1.9 การมอบหมายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรายบุคคลและรายกลุ่ม
- 3.1.10 การศึกษาดูงานนอกสถานที่
- 3.1.11 การถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้รู้
- 3.1.12 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปัญหาต่าง ๆ
- 3.1.13 การเรียนรู้แบบสืบสอบ
- 3.1.14 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
- 3.2 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา
 - 3.2.1 การประเมินผลการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา
 - 3.2.2 การจัดระบบความคิด
 - 3.2.3 การนำเสนอรายงาน
 - 3.2.4 การวิเคราะห์กรณีศึกษา
 - 3.2.5 โครงการ/ผลงาน/งานวิจัย/นวัตกรรม
 - 3.2.6 การทดสอบ/สอบ เกี่ยวกับระบบความคิด ความเชื่อมโยงและเหตุผล
ทั้งในระหว่างเรียนและปลายภาค
 - 3.2.7 การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทาง
 - 3.2.8 การประเมินโดยนักศึกษาประเมินตนเอง เพื่อน อาจารย์ประเมิน
 - 3.2.9 การสอบข้อเขียนและสอบปฏิบัติ

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

- 4.1 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
 - 4.1.1 การมอบหมายให้ทำงานเป็นกลุ่ม และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
โดยหมุนเวียนกันไป
 - 4.1.2 การศึกษาดูงาน
 - 4.1.3 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในเรื่องภาวะผู้นำ ผู้ตามที่ดี
 - 4.1.4 การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นแบบ
สะท้อนกลับ
 - 4.1.5 การบรรยาย อภิปราย ยกตัวอย่างผลกระทบในเรื่องสิทธิ เสรีภาพ
 - 4.1.6 ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพสิทธิของผู้อื่น ความแตกต่างของบุคคล
เคารพหลักความเสมอภาค การเคารพกติกา

4.1.7 การเรียนแบบมีส่วนร่วมปฏิบัติการ และการมีผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการ
นำเสนองานวิชาการ

4.1.8 การเรียนรู้แบบร่วมมือ

4.2 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ
ความรับผิดชอบ

4.2.1 ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรม ในการเรียนแบบร่วมมือ

4.2.2 ประเมินความสามารถในการแสดงออกในบทบาทผู้นำ ผู้ตาม
ในสถานการณ์ต่าง ๆ

4.2.3 ประเมินจากการมีส่วนร่วม การยอมรับเรื่องการใช้สิทธิเสรีภาพ

4.2.4 ประเมินจากผลงาน รายงานที่ได้รับมอบหมาย

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

5.1 กลยุทธ์การสอนที่ใช้พัฒนาการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข
การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

5.1.1 การบรรยาย อภิปราย

5.1.2 จัดประสบการณ์เรียนรู้จากสถานการณ์จริง

5.1.3 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การนำเสนอโดยบูรณาการเทคโนโลยี
ดิจิทัล

5.1.4 การใช้กรณีศึกษาเชิงคณิตศาสตร์ สถิติ เก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนอ
ข้อมูล

5.1.5 การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

5.1.6 การฝึกฝนเทคนิค และทักษะการคิดคำนวณจากตัวอย่าง

5.2 กลยุทธ์การประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข
การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

5.2.1 การประเมินผลงาน โครงงาน รายงานที่ได้รับมอบหมาย

5.2.2 การประเมินทักษะการสื่อสาร การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน

5.2.3 การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการสอบข้อเขียนและสอบปฏิบัติ

5.2.4 การประเมินผลจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6. การพัฒนาอาจารย์

6.1 การเตรียมการสำหรับอาจารย์ใหม่

6.1.1 จัดปฐมนิเทศ หรือแนะแนวอาจารย์ใหม่ ชี้แจงเรื่องปรัชญา นโยบาย
พันธกิจ วัตถุประสงค์ อัตลักษณ์ และโครงสร้างการบริหารของสถาบัน คณะและภาควิชาที่สังกัด

และให้ความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในฐานะของครูผู้สอน ในฐานะบุคลากรของคณะ รับทราบ และถือปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและภาระงาน

6.1.2 จัดอบรมหลักสูตร เพื่อนำความรู้ความเข้าใจไปจัดทำ มคอ. 3 - มคอ. 7

6.1.3 จัดระบบอาจารย์พี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ใหม่ เพื่อให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาทั้งด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน และการพัฒนานักศึกษาให้สามารถใช้ชีวิต การเรียน การจัดกิจกรรม การใช้ชีวิตส่วนตัวทั้งในและนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสิทธิประโยชน์เรื่องทุนการศึกษาและการประกวดกิจกรรมต่าง ๆ

6.1.4 อาจารย์ใหม่เข้ารับการอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันจัดขึ้น

6.2 การพัฒนาความรู้และทักษะให้แก่คณาจารย์ ด้านการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล

6.2.1 จัดการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาอาจารย์ในด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน และการทำผลงานทางวิชาการ

6.2.2 จัดโครงการประชุม อบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน การจัดการความรู้ และการทำวิจัย

6.2.3 ส่งเสริมให้อาจารย์ในหลักสูตร ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกันเป็นทีมระหว่างภาควิชา การศึกษากับสาขานาฏศิลป์ ภาควิชาศึกษาทั่วไปกับสาขานาฏศิลป์ และสาขาวิชาดนตรีกับสาขาวิชานาฏศิลป์

6.2.4 ส่งเสริมให้มีการนิเทศการสอน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน เข้าเยี่ยมชมการเรียนการสอน เพื่อให้คำแนะนำไปพัฒนา

6.2.5 ส่งเสริมและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้อาจารย์เขียนงานวิจัย บทความ ตำรา และเอกสารการสอนเกี่ยวกับทักษะการจัดการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล

6.2.6 จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้

6.3 การพัฒนาวิชาการและวิชาชีพด้านอื่น ๆ

6.3.1 ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก โดยการสนับสนุนทุนการศึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

6.3.2 จัดโครงการประชุม อบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับการทำวิจัย การพัฒนาผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือหัวข้ออื่นที่สนใจ

6.3.3 ส่งเสริมการเขียนเอกสาร ตำรา บทความวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ โดยการสนับสนุนเงินทุนจาก สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

6.3.4 ให้อาจารย์มีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการแก่ชุมชน เพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม

บริบทและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1. ประวัติความเป็นมาและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์

วิทยาลัยนาฏศิลป์ (วิทยาลัยนาฏศิลป์, 2539) “โรงเรียนนาฏดุริยางคศาสตร์” เปิดสอน เป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2477 นับเป็นสถาบันการศึกษาของชาติแห่งแรกที่ทำให้ การศึกษาทั้งวิชาสามัญและวิชาศิลป สังกัดกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ก่อตั้งโรงเรียนนี้ คือ พลตรีหลวงวิจิตรวาทการ อธิบดีคนแรกของกรมศิลปากร ต่อมาใน ปี พ.ศ. 2478 ทางราชการ มีความประสงค์ที่จะให้วิชาศิลปะทางโขน ละคร และดนตรีมารวมอยู่ในสังกัดเดียวกันจึงได้โอนครู อาจารย์ทางสายศิลปะและดุริยางคศิลป์ประจำราชสำนักของพระมหากษัตริย์ รวมทั้งเครื่องดนตรี เครื่องโขน เครื่องละคร ของหลวงบางส่วนจากกระทรวงวังให้มาอยู่ในสังกัดกรมศิลปากร กรมศิลปากรจึงแก้ไขปรับปรุงการศึกษาของโรงเรียนนาฏดุริยางคศาสตร์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น กล่าวคือ ในวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2478 พระสารสาสน์ประพันธ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงธรรมการ ได้มีคำสั่งตั้งโรงเรียนศิลปากร สอนวิชาช่างปั้น ช่างเขียน และช่างรักขึ้นอยู่กับ กรมศิลปากร เรียกชื่อเฉพาะแผนกนี้ว่า “โรงเรียนศิลปากรแผนกนาฏดุริยางค์” ให้การศึกษาวชิราวุธศึกษาทางดนตรี ปี่พาทย์ และละคร ระบำ แต่ยังไม่โอนต่อมาวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2485 มีประกาศ พระราชกฤษฎีกาจัดแบ่งส่วนราชการในกรมศิลปากรใหม่ ให้ยุบกองโรงเรียนและให้ “แผนกช่าง” ของโรงเรียนศิลปากรไปขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ตั้งขึ้นใหม่และโอนกรมศิลปากรไปสังกัด สำนักนายกรัฐมนตรีตั้งแต่วันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2485 กรมศิลปากรจึงปรับปรุงกิจการดุริยางคศิลป์ เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นกองการสังคีต และโอนแผนกนาฏดุริยางค์จากโรงเรียนศิลปากรมาขึ้นอยู่กับ กองการสังคีตเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนศิลปากร” มาขึ้นอยู่กับกองการสังคีตเปลี่ยนชื่อใหม่ เป็น “โรงเรียนสังคีตศิลป์” ขึ้นอยู่กับแผนกนาฏศิลป์

แต่เนื่องจากอุปสรรคบางประการและภัยจากมหาสงครามโลกครั้งที่ 2 รวมทั้งราชการ ได้ย้ายสถานที่ไปใช้ราชการอย่างอื่นระหว่าง พ.ศ. 2485–2487 การศึกษาของโรงเรียนสังคีตศิลป์ จึงหยุดชะงักไปชั่วระยะเวลาหนึ่งในปี พ.ศ. 2488 ภายหลังสิ้นสุดมหาสงครามโลกครั้งที่ 2 แล้ว

นายกรัฐมนตรี (จอมพล ป. พิบูลสงคราม) ได้มีบัญชาให้แก้ไขปรับปรุงการศึกษาของโรงเรียนสังกัดศิลปชั้นใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนนาฏศิลป์” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นสถานศึกษานาฏศิลป์และดุริยางคศิลป์ของทางราชการ
2. เพื่อบำรุงรักษาและเผยแพร่นาฏศิลป์และดุริยางคศิลป์ประจำชาติไทย
3. เพื่อให้ศิลปะทางดนตรี โขนและละคร ภายในประเทศมีฐานะเป็นที่ยกย่อง และ

นานาชาติ

เมื่อเปิดโรงเรียนนาฏศิลป์ ในปี พ.ศ. 2488 มีนักเรียนเก่าเหลืออยู่ในโรงเรียนสังกัดศิลป 33 คน เป็นนักเรียนหญิงทั้งสิ้น จึงได้เปิดรับสมัครเด็กชายเข้าฝึกหัดโขน ในครั้งแรกมีจำนวนประมาณ 60 คน และนับตั้งแต่นั้นมาจำนวนนักเรียนก็เพิ่มขึ้นทุกปีและขยายการศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งนาฏดุริยางคศิลป์ไทยและสากล

ต่อมาวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2504 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในกรมศิลปากรออกเป็นกองต่าง ๆ และมีกองศิลปศึกษาเพิ่มขึ้น โรงเรียนนาฏศิลป์จึงโอนจากกองการสังคีตมาขึ้นกับกองศิลปศึกษาและได้รับการยกฐานะให้เป็น “วิทยาลัยนาฏศิลป์” เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2515 และในวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมศิลปากรใหม่ โดยส่วนหนึ่งได้มีการยุบกองศิลปศึกษาและกองการสังคีตและรวมสองกองเข้าด้วยกัน เรียกชื่อใหม่ว่าสถาบันนาฏดุริยางคศิลป์

ปีการศึกษา 2542 กรมศิลปากรได้ก่อตั้งสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อทำการสอนในระดับปริญญาตรี โดยมีนโยบายรับเฉพาะนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูงจากวิทยาลัยนาฏศิลป์ และวิทยาลัยช่างศิลป์ สังกัดกรมศิลปากรเท่านั้น

วิทยาลัยนาฏศิลป์ เป็นสถานศึกษาในสังกัดกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ ให้การศึกษาทั้งวิชาสามัญและวิชาศิลปะ เดิมมีอยู่แห่งเดียวคือที่กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ถนนราชินี เจริญสะพานพระปิ่นเกล้า ใกล้โรงละครแห่งชาติ แต่เนื่องจากสถานที่คับแคบและไม่อาจจะขยายได้อีกทั้งที่ตั้งของวิทยาลัยอยู่ในทำเลของเกาะรัตนโกสินทร์ ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายปรับปรุงให้เป็นแหล่งโบราณสถาน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมฉบับที่ 8 กรมศิลปากรจึงมีนโยบายให้ย้ายวิทยาลัยนาฏศิลป์ไปอยู่ที่ อ.ศาลายา จ.นครปฐม ต่อไป

ปัจจุบันนี้ วิทยาลัยนาฏศิลป์ได้ขยายการสอนไปสู่ภูมิภาคในจังหวัดต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 12 แห่ง คือ

1. วิทยาลัยนาฏศิลป์ ตั้งอยู่ที่ 119 หมู่ 3 ตำบลศาลายา อ.พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2477
2. วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ ตั้งอยู่ที่ ถนนสุริวงค์ ตำบลหายยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2514

3. วิทยาลัยนาฏศิลปนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ที่ ถนนหัวไทร ตำบลท่าเรือ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521

4. วิทยาลัยนาฏศิลปอ่างทอง ตั้งอยู่ที่ 28 ถนนอยุธยา-อ่างทอง ตำบลบางแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521

5. วิทยาลัยนาฏศิลปร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ที่ ถนนกองพลสัน ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522

6. วิทยาลัยนาฏศิลปสุโขทัย ตั้งอยู่ที่ ตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2522

7. วิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ที่ 13 ถนนสนามบิน อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525

8. วิทยาลัยนาฏศิลปลพบุรี ตั้งอยู่ที่ ถนนรามเดโช ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526

9. วิทยาลัยนาฏศิลปจันทบุรี ตั้งอยู่ที่ ถนนชวนะอุทิศ ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527

10. วิทยาลัยนาฏศิลปพัทลุง ตั้งอยู่ที่ 150 หมู่ 1 ตำบลควนมะพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527

11. วิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 25236

12. วิทยาลัยนาฏศิลปนครราชสีมา ตั้งอยู่ที่ 444 ถนนมิตรภาพ ตำบลโคกกรวด อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เปิดทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537

วิทยาลัยนาฏศิลปทั้ง 12 แห่งนี้ มีหน้าที่ให้การศึกษาอบรมทั้งวิชาสามัญ วิชาการศึกษา และวิชาชีพพิเศษทางด้านนาฏศิลป์ ดนตรี รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าวิจัยศิลปะพื้นเมืองของแต่ละภาค แต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวิทยาการ และวัฒนธรรมของชาติ โดยมีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาสามัญและวิชาศิลปะ สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ โดยมุ่งหมายให้ผู้เรียนฝึกทักษะ ความถนัดและพัฒนาความสามารถ ความสนใจ เพื่อให้เกิดความชำนาญอันเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตนเองและสังคม

2. เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดสุนทรียภาพและจินตนาการ ตลอดจนรู้จักคุณค่าของนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นมรดกของชาติ

3. เพื่อให้การศึกษาและฝึกอบรมทักษะฝีมือ ส่งเสริมให้ใส่ใจศึกษาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมทั้งเป็นการธำรงรักษาสืบทอดงานศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ สามารถให้บริการสังคมและประเทศชาติได้

2. การจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ จัดอยู่ในระบบการศึกษาวชิราวุธพิเศษ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ฝึกหัดหรือพัฒนาทักษะวิชาชีพด้านนาฏศิลป์ ดนตรีให้มีความชำนาญเป็นพิเศษตั้งแต่เยาว์วัย และต้องได้รับการฝึกฝนเป็นระยะเวลานาน ดังนั้นการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ จึงเป็นการรวมทั้งระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษาในสถาบันเดียวกัน ดังนี้ (กองศิลปศึกษา, 2538)

1. ระดับนาฏศิลป์ขั้นต้น รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาเรียน 6 ภาคเรียน หรือ 3 ปีการศึกษา มีหน่วยการเรียนรวมทั้งสิ้น 108 หน่วยการเรียน เรียนวิชาสามัญและวิชาศิลป ตามหลักสูตร ดังนี้

วิชาสามัญ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา พลานามัย ศิลปศึกษา

วิชาชีพศิลป แบ่งเป็น 4 สาขาวิชา ได้แก่

- 1.1 สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย ประกอบด้วย โขน ละคร
- 1.2 สาขาวิชาดุริยางค์ไทย ประกอบด้วย ปี่พาทย์ เครื่องสายไทย คีตศิลป์ไทย
- 1.3 สาขาวิชานาฏศิลป์สากล
- 1.4 สาขาวิชาดุริยางค์สากล ประกอบด้วย ดุริยางค์สากล คีตศิลป์สากล

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับนาฏศิลป์ขั้นต้น จะได้รับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ขั้นต้น (วุฒิ ปนต.)

2. ระดับนาฏศิลป์ขั้นกลาง รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับนาฏศิลป์ขั้นต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ใช้เวลาเรียน 6 ภาคเรียน หรือ 3 ปีการศึกษา ศึกษาต่อเนื่องจากระดับนาฏศิลป์ขั้นต้น มีหน่วยการเรียนรวมทั้งสิ้น 110 หน่วยการเรียน เรียนวิชาสามัญ และวิชาชีพศิลป 4 สาขาวิชา เช่นเดียวกับนาฏศิลป์ขั้นต้น ผู้สำเร็จการศึกษาระดับนาฏศิลป์ขั้นกลางได้รับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ขั้นกลาง (วุฒิ ปนค.)

3. ระดับนาฏศิลป์ขั้นสูง รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับนาฏศิลป์ขั้นกลาง ใช้ระยะเวลาเรียน 4 ภาคเรียน หรือ 2 ปีการศึกษา ศึกษาต่อเนื่องจากระดับนาฏศิลป์ขั้นกลาง เรียนไม่ต่ำกว่า 85 หน่วยกิต หลักสูตรการเรียน ประกอบด้วย 4 กลุ่มวิชา คือ วิชาพื้นฐาน วิชาการศึกษา วิชาชีพและวิชาเลือกเสรี ผู้สำเร็จการศึกษาระดับนาฏศิลป์ขั้นสูงได้รับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ขั้นสูง (วุฒิ ปนส.) เทียบเท่าระดับอนุปริญญา

เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรดังกล่าวข้างต้นแล้ว จัดเป็น ทรัพยากรบุคคลในระดับผู้ปฏิบัติเท่านั้น ยังไม่สามารถรองรับงานด้านการสืบสาน สืบทอด และ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมทางด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ คีตศิลป์ และช่างศิลป์ ให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ ทั้งนี้ เนื่องจากงานดังกล่าวต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในระดับปริญญา ซึ่งขณะนี้เห็นได้ชัด อาทิ การขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญทางด้านศิลป์ไทย สถาปัตยกรรมไทย

ดังนั้น กรมศิลปากรได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการขยายการศึกษาด้าน นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์ ให้ถึงระดับปริญญาตรี เพื่อสร้างทรัพยากรบุคคลที่มี ความสามารถในการคิด การประยุกต์ และสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ วิจัยได้อย่างเป็นระบบ ถึงขั้นนำเอาผลงานวิจัยไปใช้ในการดำเนินงานได้ รวมทั้ง การผลิตบุคลากรเพื่อเป็นนักวิชาการ ศิลปินด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์ ซึ่งยังไม่มีหน่วยงานใดผลิตโดยตรง

1. ประวัติความเป็นมาและการระดับปริญญาตรีของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

การยกย่องและเสนอกฎหมายว่าด้วย การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์นี้ได้เริ่มต้นตั้งแต่ พ.ศ. 2535 กว่่าที่จะออกมามีผลบังคับใช้เป็นกฎหมาย เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2541 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2541) รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 7 ปี กล่าวคือ ผ่านรัฐบาลถึง 3 สมัย ข้าราชการซึ่งได้รับมอบหมาย ให้ไปชี้แจงในเรื่องนี้ ตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งถึงเสร็จสิ้น 39 ครั้ง วัตถุประสงค์และความมุ่งหมายแรก ในการจัดตั้งสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์นั้น เพื่อต้องการให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร (ป.นส. หรือ ศ.ปวส.) จากวิทยาลัยนาฏศิลป์ และวิทยาลัยช่างศิลป์ สามารถเรียนต่อได้ถึงระดับ ปริญญาตรี เนื่องจากการศึกษาด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และช่างศิลป์นั้น เป็นวิชาชีพพิเศษ เฉพาะทางที่ต้องการศึกษาเล่าเรียนกันมาตั้งแต่อายุน้อย

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นส่วนหนึ่งในสังกัดกรมศิลปากร ตามพระราช กฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการในกรมศิลปากร ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 สำหรับนามของสถาบันนั้น สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้พระราชทานนามสถาบันว่า “สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์” โดยสถาบันนี้มีอำนาจจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ด้านช่างศิลป์ นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ทั้งไทยและสากล และด้านศิลปวัฒนธรรม ผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงาน ของสถาบัน เรียกว่า “อธิการ” (ไม่มีคำว่า “บดี” เนื่องจากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นส่วนราชการ ในสังกัดกรมศิลปากร มิได้มีฐานะเป็นนิติบุคคล)

ในส่วนของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์นั้น ระยะเวลาแรก กรมศิลปากรได้คัดเลือกและเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูจากวิทยาลัยนาฏศิลป์ และวิทยาลัย ช่างศิลป์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท/ปริญญาตรี ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า

10 ปี นอกจากนี้ ได้เกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนอีก จำนวน 5 อัตรา ลูกจ้างประจำ 2 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 1 อัตรา

สำหรับสถานที่เรียนของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์นั้นจะใช้อาคารสถานที่ของ กรมศิลปากรที่มีอยู่ในส่วนของงบประมาณ ซึ่งปีงบประมาณ 2542 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ได้รับการ จัดสรรงบประมาณ จำนวน 438,000 บาท ซึ่งงบประมาณจำนวนนี้คงไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม กรมศิลปากรได้จัดหางบประมาณเพิ่มเติม สำหรับสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และในปีงบประมาณ 2543 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์จะเสนอตั้งงบประมาณในวงเงินประมาณ 41,881,600 บาท

กรมศิลปากรหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ในอนาคต บัณฑิตจากสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จะเป็นบัณฑิตที่เป็นครู นักวิชาการ นักวิเคราะห์วิจัยทางศิลปะ ศิลปิน ช่างศิลปกรรม/ศิลปะไทย ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในวิชาชีพอย่างแท้จริงที่สามารถรับงานด้านอนุรักษ์ พัฒนา สืบทอด สืบสานงานด้านนาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ ช่างศิลป์ และศิลปวัฒนธรรม ให้คงอยู่เป็นมรดก สืบต่อไป

กรมศิลปากร “ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมศิลปากร,” ใน 88 ปี แห่งการ สถาปนากรมศิลปากร (กรมศิลปากร, 2542)

วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แยกการบริหารและจัดการศึกษา ออกจากกรมศิลปากร ในปี 2550 และเป็นสถาบันที่จัดการศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม มีความเป็นเลิศ ในการผลิตบัณฑิตเป็นศิลปินอาชีพ นักวิชาการ ครูศิลปะ นักวิจัย ทั้งระดับชาติและท้องถิ่น อันเป็น เอกลักษณ์ของชาติให้เป็นประจักษ์แก่สังคม ซึ่งมีพันธกิจในการผลิตบัณฑิตด้านศิลปวัฒนธรรม การวิจัยและงานสร้างสรรค์ การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งได้มีการ จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัด การประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ทั้งภายในและภายนอก เป็น 3 ระดับ คือ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) ระดับอาชีวศึกษา (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ 1-3)และระดับอุดมศึกษา (ระดับบัณฑิตศึกษา)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศ

1.1 งานวิจัยในประเทศ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศการจัดการ เรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ความต้องการการนิเทศการจัดเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อทดลองรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความต้องการรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สร้างรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประกอบด้วยประเด็นหลัก 7 ด้าน และประเด็นย่อย 23 ประเด็น ดังนี้ 1) ด้านวัตถุประสงค์ของการนิเทศมี 1 ประเด็น คือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือและร่วมมือกับครูให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน 2) ด้านเนื้อหาของการนิเทศมี 5 ประเด็น คือ การพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐานการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านกระบวนการนิเทศมี 6 ประเด็น คือ การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพ การวางแผนการนิเทศ การสร้างเครื่องมือสื่อการนิเทศ การนิเทศการเรียนการสอน การประเมินติดตามผล การขยายผลสร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ 4) ด้านวิธีการนิเทศมี 4 ประเด็น คือ การนิเทศแบบตรวจตราการนิเทศแบบให้ผลผลิตการนิเทศแบบคลินิกการนิเทศเพื่อพัฒนา 5) ด้านผู้นิเทศมี 3 ประเด็น คือ ศึกษาพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาครูวิชาการของโรงเรียน 6) ด้านระยะเวลาการนิเทศมี 1 ประเด็น คือ นิเทศทั้งในและนอกเวลาที่ครูทำการสอน 7) ด้านปัจจัยเอื้อ/ข้อจำกัดในการนิเทศมี 3 ประเด็น คือ การจัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่เข้าใจถูกต้องและเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาความรู้ด้านการนิเทศภายในให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและทีมผู้บริหาร การกำหนดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและทีมงานให้ชัดเจนมากขึ้น

2. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในระดับมาก

3. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องอยู่ในระดับมาก

อดุลย์ วงศ์ก้อม (2552) ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อทราบองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อทราบรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตภาคกลาง 44 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 220 คน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) ดำเนินการนิเทศ 3) สื่อและเทคโนโลยี 4) ประเมินผล 5) การมีส่วนร่วม และ 6) ปรับปรุงและพัฒนา ส่วนองค์ประกอบรูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ที่มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศการสอนอาจารย์วิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้กระบวนการวิจัยพัฒนาร่วมกับแนวคิดการออกแบบการสอนเชิงระบบ ขั้นตอนการพัฒนาการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพและประเมินความต้องการจำเป็นของการนิเทศการสอน 2) สังเคราะห์รูปแบบการนิเทศการสอน 3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการสอน 4) ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศการสอน กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์วิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คน และนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสังเกต แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบบันทึกการจัดการเรียนรู้ แบบพรรณนาความ แบบประเมินและประเด็นการสนทนากลุ่ม ใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนอาจารย์วิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เรียกว่า “APFIE Model” ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น (Assessing need: A) ขั้นตอนที่ 2 จัดการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Providing information: P) ขั้นตอนที่ 3 การวางแผนการนิเทศ (Formation plan: F) ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ (Implementation: I) ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมการก่อนการสอนและการนิเทศ 2) ขั้นสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน 3) ขั้นประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับหลังสังเกตการสอน 4) ประเมินผล การนิเทศติดตามดูแลและขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการนิเทศตลอดภาคเรียน (Evaluating: E) ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการนิเทศการสอนอาจารย์วิทยาศาสตร์พบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพอาจารย์วิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศมีสมรรถภาพในการ

นิเทศการจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน อาจารย์วิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ มีความรู้และทักษะทางสังคมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์วิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและอาจารย์วิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมากที่สุดและนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแนวความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด

วชิรา เครือคำอ้าย (2552) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจารย์ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียน ประถมศึกษาได้ทำการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์หลัก 2 ข้อ คือ 1. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจารย์ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียน ประถมศึกษา 2. เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจารย์ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดใช้กระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศประกอบด้วย 4 ระยะ คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพและข้อมูลพื้นฐานการนิเทศการสอน 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศ 3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ และ 4) ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศ โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศกับอาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 5 คน นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจารย์ จำนวน 5 คน และนักเรียนจำนวน 180 คน ใน 5 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบบันทึกการสังเกต แบบประเมินตนเองด้านสมรรถภาพการสอนและสมรรถภาพการนิเทศ แบบสังเกตการสอน แบบพรรณนาความแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Dependent และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ พบว่า รูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจารย์ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียน ประถมศึกษามีชื่อว่า “รูปแบบการนิเทศดับเบิลพีไออี (PPIE)” ที่พัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับแนวคิดของการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. ขั้นเตรียมความรู้/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ (Preparing = P) 2. ขั้นเตรียมวางแผนการนิเทศ (Planning = P) 3. ขั้นดำเนินการนิเทศการสอน (Implementing = I) 4. ขั้นประเมินผลการนิเทศ (Evaluating = E) โดยรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นนี้มีประสิทธิภาพ โดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และผลการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้เพื่อตรวจสอบ

ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ พบว่า อาจารย์ที่เลี้ยงมีสมรรถภาพการนิเทศการสอนที่ส่งเสริมการคิด หลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจารย์ มีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศและนักเรียนมีความสามารถในการคิดหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์ที่มีต่อการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดและนักเรียนเห็นด้วยต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจารย์ในระดับเห็นด้วยมาก นอกจากนี้ผลการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มจากผู้เกี่ยวข้องในการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า ควรขยายผลการใช้รูปแบบการนิเทศดับเบิลพีไออี (PPIE) ในทุก ๆ กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการนำรูปแบบการนิเทศไปปรับใช้กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจารย์ในรายวิชาอื่น ๆ โดยเพิ่มจำนวนโรงเรียนมากขึ้นเพื่อประโยชน์ในการผลิตและพัฒนาอาจารย์

ยุพิน ยืนยง (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธี เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูผู้นิเทศและรับการนิเทศ จำนวน 11 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 4 และ 6 จำนวน 328 คนจาก 3 โรงเรียนในเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 5 โรงเรียน พบว่า รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธี เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีชื่อว่าซีไอพีอี (CIPE) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1. Classifying (C) 2. Informing (I) 3. Proceeding (P) 4. Evaluating (E) เมื่อนำไปทดลองใช้ พบว่า ครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศแบบหลากหลายวิธี อยู่ในระดับสูงมากและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ก่อนและหลังใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบหลากหลายวิธี การวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังใช้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีสมรรถภาพในการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับสูงมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีผลการเรียนรู้ก่อนและหลังใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีของครู ผู้รับการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศนักเรียนมีผลการเรียนรู้สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ

ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

- 1) พัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมทักษะ

การคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข และ 2) ตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการโค้ชที่พัฒนาขึ้นดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์พยาบาล 4 คน นักศึกษาพยาบาล 43 คน และผู้บริหาร 3 คน จากสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบทดสอบความรู้และแบบประเมินสมรรถนะการโค้ชและการจัดการเรียนรู้แบบบันทึกและแบบสังเกตพฤติกรรมการโค้ช และการจัดการเรียนรู้แบบสอบถามและประเด็นการสนทนาลงการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการโค้ชที่ได้รับการพัฒนาถูกเรียกว่ารูปแบบการโค้ชพีพีซีซี ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) หลักการและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง 2) กระบวนการ 4 ระยะ คือ การเตรียมการ การวางแผนการปฏิบัติการโค้ชและการประเมินผลการโค้ช และ 3) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ได้แก่ ระบบสนับสนุนทักษะการโค้ชและการติดตามดูแล 2. การทดลองใช้รูปแบบการโค้ชพีพีซีซีพบว่า สมรรถนะการโค้ชและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังกลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการโค้ช ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์เนื้อหา การทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์พยาบาลและผู้บริหารมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และนักศึกษาพยาบาลมีความคิดเห็นว่าการจัดการเรียนรู้เหมาะสมในระดับมาก

กนิษฐา เขาวัวพัฒนกุล (2553) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการดูแลให้ปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาการศึกษาคณิตศาสตร์ และ 2) ตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำพีพีเอ็มอี (PPME Mentoring Model) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ กับหลักการและวัตถุประสงค์องค์ประกอบเชิงกระบวนการ ได้แก่ ระยะเตรียมการ (Preparing) ระยะวางแผน (Planning) ระยะดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring) ระยะประเมินผล (Evaluating) และองค์ประกอบเชิงระบบสนับสนุนของรูปแบบ นอกจากนี้หลังการทดลองพบว่า สมรรถนะการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศสมรรถนะการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตอยู่ในระดับสูงมาก อาจารย์นิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด นิสิตมีความคิดเห็นต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์นิเทศในระดับ

มากที่สุด และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนก่อนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรารณ แสงพลสิทธิ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการนิเทศในภาพรวมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกฝ่าย นอกจากนั้นผู้บริหารและครูควรร่วมกันวิเคราะห์และประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกให้นักเรียนมีทักษะรู้จักคิดวิเคราะห์และนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้สอดคล้องในชีวิตประจำวัน สิ่งสำคัญที่จะสามารถทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนได้อย่างดี คือ การใช้สื่อการสอนของครูที่เหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของผู้เรียน โดยเฉพาะสื่อทางเทคโนโลยี รวมทั้งการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในด้านความรู้ความสามารถและนำความรู้เหล่านั้นกลับมาถ่ายทอดและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้อย่างแท้จริง

สมเกียรติ ทานอก และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาผลการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 และมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้และด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครูในโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้และด้านการปฏิบัติงานของครูก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring 3) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ของผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครู 4) เพื่อศึกษาความสามารถในการสอนงาน (Coaching) และให้คำแนะนำ (Mentoring) ของผู้บริหารศึกษานิเทศก์และคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 5) เพื่อศึกษาความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของครู 6) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และ 7) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ผู้เข้าร่วม

โครงการประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 4 คน และครู จำนวน 90 คน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ผลการวิจัยพบว่า 1) หลังเข้าร่วมโครงการผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครู มีสมรรถนะด้านความรู้อยู่ในระดับดีและด้านการปฏิบัติงานผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครูมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี 2) สมรรถนะพื้นฐานด้านความรู้ของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่า ก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสมรรถนะพื้นฐานด้านการปฏิบัติงานของครูหลังเข้าร่วมโครงการสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring อยู่ในระดับต่ำศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และครูมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูอยู่ในระดับปานกลาง 4) เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำ โดยประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี ศึกษานิเทศก์ประเมินความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการสอนงาน และให้คำแนะนำอยู่ในระดับดี ประเมินโดยครูอยู่ในระดับดี 5) ครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ในระดับดี 6) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยการเรียนรู้ที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลังเรียน สูงกว่าเกณฑ์ที่ครูกำหนดและส่วนใหญ่ผ่านเกณฑ์ที่ครูกำหนดไว้ 7) ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และครู มีความพึงพอใจต่อโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อรสา กุลศิลา (2556) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาความสามารถการจัดการเรียนรู้ของครูคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาความสามารถการจัดการเรียนรู้ของครูคณิตศาสตร์ 2) ศึกษาความคิดเห็นของครูคณิตศาสตร์ที่มีต่อการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน 3) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จากการสอนของครูที่ได้รับการนิเทศ และการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสูงขึ้นในระดับมากทุกด้าน 2) ครูมีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนอยู่ในระดับมากที่สุดและ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนสูงขึ้นหลังจากการจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ (2557) ได้ทำการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring คณะผู้ประเมินใช้ระเบียบวิธีการวิจัยประเมิน (Evaluation Research) การประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิจัยประเมินโครงการ

“การพัฒนาครูผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring” ในด้านบริบทด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ของโครงการ โดยในด้านนี้ได้ทำการประเมินใน 4 ด้าน คือ ด้านผลกระทบ ด้านประสิทธิผล ด้านความยั่งยืนและด้านการถ่ายทอดส่งต่อ ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคล จำนวน 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มครูผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 99 คน โดยเป็นครูผู้สอนใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 84 คน กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และกลุ่มศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน 2) ผู้ประสานงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 2 คน และ 3) อาจารย์นิเทศจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ 2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม 3) แบบตรวจสอบรายการการจัดการเรียนการสอนของครู 4) แบบตรวจสอบรายการของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ 5) แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการ Coaching and Mentoring และ 6) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยและรายงานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการประเมินพบว่า 1) ผลการประเมินด้านบริบทของโครงการพบว่า ครูส่วนใหญ่มีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและในประเด็นความพร้อมของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเป็นคู่พัฒนา พบว่า คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความพร้อมในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ พบว่า ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกสถานศึกษาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์เข้าร่วมโครงการอย่างเป็นระบบ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ สำหรับแผนพัฒนาครูผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring พบว่า กำหนดให้มีการพัฒนาใน 2 ลักษณะ คือ ช่วงแรกเป็นการฝึกอบรม จำนวน 2 วัน และช่วงที่สองเป็นการ Coaching and Mentoring จำนวน 3 ครั้ง 3) ผลการประเมินด้านกระบวนการของโครงการ พบว่าการดำเนินงานโครงการเป็นไปตามแผนพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่กำหนดไว้ สำหรับในประเด็นของปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นขณะดำเนินงานโครงการ พบว่า ครูส่วนใหญ่

ยังขาดความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ใช้วิธีการสอนและสื่อการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลาย

4) ผลการประเมินด้านผลลัพธ์ของโครงการ พบว่า ผลที่ได้จากการดำเนินงานโครงการส่วนใหญ่เป็นที่น่าพึงพอใจ โดยผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เห็นว่าได้ประโยชน์หรือเกิดผลทางบวกมากกว่าทางลบ สำหรับการประเมินในด้านประสิทธิผล พบว่า ครูผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามระยะเวลา และมีผลงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยผลงานส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ถึงดีเยี่ยม และเพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการถ่ายทอดส่งต่อ และเกิดความยั่งยืน ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะนำรูปแบบหรือกระบวนการดำเนินงานโครงการในแต่ละกลุ่มไปดำเนินการต่อกับโรงเรียนในสังกัด

ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการเรียนการสอน ที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และ 3) ขยายผลรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูมีชื่อว่า “3P-CA Model” มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสร้างความรู้การเผชิญสถานการณ์ การศึกษาจากตัวอย่างและการฝึกปฏิบัติร่วมกับการพัฒนาวิชาชีพด้วยการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญ นำไปสู่การส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษา 2. วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครูในด้านความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา 3. กระบวนการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ขั้น คือ ขั้นเตรียมความพร้อม (Preparing : P) ขั้นเสนอความรู้หรือทักษะ (Presenting Knowledge or Skills : P) ขั้นฝึกปฏิบัติ (Practicing : P) ขั้นสรุปและประยุกต์ใช้ (Concluding and Applying : CA) 4. การวัดและประเมินผล 3 ด้านคือด้านความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษาด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้และด้านคุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษา และ 5. เงื่อนไขสำคัญในการนำรูปแบบการเรียนการสอนไปใช้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือด้านผู้สอนมีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่าง ๆ ทุกขั้นตอนมีความรู้ในด้านวิธีสอนที่ใช้ในรูปแบบการเรียนการสอนมีความเชี่ยวชาญในรายวิชาที่สอน เป็นอย่างดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้และคุณลักษณะเฉพาะการเป็นครูประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการโค้ช และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาจารย์พี่เลี้ยง มีความรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะเฉพาะของ

ครูประถมศึกษา มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการโค้ช และการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และด้านผู้เรียนมีความเข้าใจองค์ประกอบของรูปแบบการเรียนการสอนและกระบวนการต่าง ๆ ทุกขั้นตอน มีความเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ โดยพบว่ารูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการโค้ชและการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำมีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.96/83.37

2) ประสิทธิภาพของรูปแบบ พบว่า 2.1) หลังเรียนตามรูปแบบนักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) นักศึกษามีพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมาก 2.3) คุณลักษณะเฉพาะของครูประศึกษามีพัฒนาการสูงขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากและ 2.4) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก 3) ผลการขยายผลรูปแบบพบว่า หลังเรียนตามรูปแบบนักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะครูประถมศึกษาสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีพัฒนาการด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้คุณลักษณะเฉพาะของครูประถมศึกษาสูงขึ้น จากระดับปานกลางเป็นระดับมากและมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

พงษ์ศักดิ์ ทองไชย (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 มีความมุ่งหมายเพื่อ

1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของการดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 และ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ประกอบด้วย 2.1) กระบวนการนิเทศภายในมีการดำเนินการใน 4 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศและการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ขั้นที่ 3 การดำเนินการนิเทศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 2.2) ปัจจัยเชิงบวกสนับสนุนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 3 ประการ คือ 2.2.1) พฤติกรรมของผู้บริหารผู้นิเทศและผู้รับนิเทศ 2.2.2) ความรู้ทักษะและเจตคติของผู้นิเทศ 2.2.3) สื่อและเครื่องมือในการนิเทศ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า มีความ

เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พินิตา จารย์อุปการะ (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 3) ขยายผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีชื่อว่า “NPPC Model” มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) หลักการเป็นงานดำเนินอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยในระหว่างการทำงานครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน 1.2) วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ชให้สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการโค้ชพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 1.3) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analyzing : N) ระยะที่ 2 เตรียมความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพ (Preparing for Professional Development : P) ระยะที่ 3 การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ (Proceeding : P) ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนการโค้ช (planning) 2) การร่วมมือกับโค้ช (collaborating) 3) การสะท้อนการสนทนา (reflecting conversation) 4) การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (action learning) 5) การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (assessing for improving) ระยะที่ 4 การทำงานร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Collaborating Continuous Professional Development : C) และ 1.4) ปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย นโยบายของหน่วยงาน การเห็นความสำคัญของผู้บริหารในการดำเนินงาน ความสนใจของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช มิตรภาพของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช และมีผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการโค้ช หลักสูตรการออกแบบการสอนและการวัดประเมินผล โดยพบว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชมีคุณภาพ 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบพบว่า ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชอยู่ในระดับมาก มีพัฒนาการในการโค้ชสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก และมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชอยู่ในระดับมาก 3) ผลการขยายผลรูปแบบพบว่าผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชและมีความสามารถในการโค้ชอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้าง

สมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ชอยู่ในระดับมา

ภณทิรา สุปการ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษสำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การมีส่วนร่วม 3) การนิเทศ 4) การใช้เทคโนโลยี และ 5) การประเมินผล 2. รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการประเมินผล การใช้เทคโนโลยี และการนิเทศ 3. อันดับความสำคัญแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษสำหรับศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของ ศึกษานิเทศก์ เรียงลำดับได้ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ 2) การประเมินผล 3) การมีส่วนร่วม 4) การนิเทศ และ 5) การใช้เทคโนโลยี 4. ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศ สำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบมีความเหมาะสมเป็นไปได้ถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัย

1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Dew (1994) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาททางความรู้ทางกระบวนการนิเทศผลการวิจัย พบว่า 1) ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนและวุฒิทางการศึกษา เห็นว่าความรู้ในการนิเทศการสอนเป็นสิ่งจำเป็น 2) ความเห็นของครูเกี่ยวกับความรู้ด้านการนิเทศการสอนมีความจำเป็นและมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากวิถีการปฏิบัติการนิเทศความรู้และการนิเทศมีความจำเป็น 3) ครูมีวุฒิสาขาต่าง ๆ และสำเร็จการศึกษาสาขานั้น ๆ มีความเห็นว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในการพัฒนาเด็กพอ ๆ กับความรู้ในเนื้อหาการนิเทศการสอน 4) ครูที่มีประสบการณ์ เห็นว่า ศึกษานิเทศก์ควรมีความรู้ในเรื่องที่นิเทศ ตนที่เป็นครูใหม่ต้องมีความสามารถในการปกครองชั้นเรียนซึ่งสิ่งนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

Murangi (1996) ได้ทำวิจัยเรื่อง การนิเทศการสอนในนามิเบีย การศึกษาของครูมัธยมศึกษาและการยอมรับการนิเทศการสอน ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับการนิเทศการสอนของครูได้รับการยอมรับน้อย ครูไม่ได้รับการนิเทศ จุดหมายหลักที่สำคัญที่สุดสำหรับครูคือ การได้ร่วม

แสดงความคิดเห็น ครูมีความรู้สึกต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะเทคนิคการนิเทศการสอนครูและศึกษานิเทศก์รู้สึกว่าการนิเทศมีความจำเป็น

Cruz (2000) ได้ศึกษาผลของรูปแบบการทำงานทางสังคมของการนิเทศสำหรับการจัดการศึกษา พบว่า ในปัจจุบันการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน และการผลิตครูได้รับความสนใจจากนักการศึกษา นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ มาตรฐานทางวิชาชีพ การกำหนดโปรแกรมใหม่ รูปแบบใหม่ของการประเมินผลเงินเดือนที่สูงขึ้น การลดบรรยากาศการทำงานระบบราชการเป็นการพยายามนั่งเผชิญหน้ากับอาชีพการสอน ซึ่งอยู่ในระยะของการปรับเปลี่ยนระบบดั้งเดิมที่เป็นรูปแบบของการตรวจสอบ และการควบคุมถูกตั้งคำถาม โดยศึกษานิเทศก์และครูผู้สอนเช่นกัน นักวิชาการนำเสนอวิธีการใหม่ที่เน้นไปที่ความต้องการพัฒนาของครูความซับซ้อนของการสอนและความต้องการสำหรับการเจริญเติบโตในวิชาชีพ

Collin (2003) ได้ศึกษาการนิเทศภายในและการประเมินผลครู จุดประสงค์ของการศึกษานี้ เพื่อตรวจสอบผลการนิเทศภายในและการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยนำผู้บริหารสถานศึกษาและครูจาก 6 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนผู้บริหารหนึ่งคนและครูสองคน ทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ ทำให้ทราบว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดี โดยในเร็ว ๆ นี้พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นมาก อันเป็นผลมาจากการให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ครูผู้สอน ดังนั้น การนิเทศภายในจะช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น

Tagger (2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพโดยรวมกับการปฏิบัติการนิเทศ มีความมุ่งหมาย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับประสิทธิภาพโดยรวมในการนิเทศกับการปฏิบัติของผู้รับการฝึกอบรม ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 83 คน มีนักศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในสาขาวิชาการบำบัดทางคลินิกการให้คำปรึกษา จิตวิทยาการให้คำปรึกษา หรือการสมรสและการบำบัดครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า เมื่อผู้รับการฝึกอบรมและผู้นิเทศรู้สึกว่าการนิเทศทำงานด้วยกันได้ดีและสามารถบรรลุเป้าหมาย โดยรวมแล้วผู้รับการฝึกอบรมมักจะปฏิบัติตามลูกคำของตนได้ดีขึ้น ระดับการพัฒนาและลักษณะของประชากร เช่น อายุ เพศ กลุ่มชาติพันธุ์ หรือจำนวนปีที่มิประสบการณในการทำงานไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติของผู้รับการฝึกอบรม จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การพัฒนาระบบงานนิเทศภายในด้วยกลยุทธ์ที่หลากหลาย มีผลให้บุคลากรครูที่ได้รับการพัฒนาให้ความสนใจระบบการนิเทศมากขึ้น เป็นได้ทั้งผู้รับนิเทศที่ดีและผู้นิเทศมีความมั่นใจในการปฏิบัติการนิเทศตามแผนการนิเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสอนของครูเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูให้เป็นครูมืออาชีพ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีการปรับปรุงพัฒนาการสอน มีความมั่นใจในการใช้แผนการสอน

ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีศักยภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bergeron (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศ พบว่า การยอมรับจากครูวิชาการและการยอมรับของครูในยุคใหม่เห็นว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่นิเทศเป็นผู้ที่มีความสำคัญทั้งทางด้านวัฒนธรรมและการมีเหตุผล เท่าที่ผ่านมาครูผู้ทำการนิเทศได้ถูกใช้ให้เป็นประโยชน์ในการควบคุมคุณภาพการศึกษา ในปัจจุบันได้ออกแบบเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการมองข้ามบทบาทของครูซึ่งเป็นผู้ให้ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยของการเรียนรู้การนิเทศเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูให้เป็นครูมืออาชีพและยังมีผลต่อการเรียนรู้อีกด้วย

Emilsson และ Johnsson (2007) ได้ศึกษาแนวทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก ในปี ค.ศ. 1900 หลังจากที่ยุบการศึกษา ควบคู่กับการนิเทศทางการศึกษาหน้าที่ของผู้นิเทศ เป็นการเพิ่มโอกาสและความต้องการรับเลือกให้ได้รับคุณสมบัติ การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีดำเนินการนิเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการคือ การนิเทศในสถานการณ์ การนิเทศผ่านโปรแกรม ที่ประกอบด้วย รูปแบบกระบวนการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศ ซึ่งเป็นวิธีการพิเศษเกี่ยวกับการนิเทศทางการศึกษา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในตนเองในด้านการให้คำปรึกษาในด้าน การอภิปรายผลการนิเทศ แสดงถึงความสัมพันธ์ของผู้นิเทศ และประสบการณ์ในการนิเทศ จากการสะท้อนกลับของกระบวนการนิเทศ โดยสัมพันธ์กับทฤษฎีการติดต่อสื่อสารและการดำรงชีพ ในสังคม ซึ่งเป็นการอธิบายรูปแบบการนิเทศได้เป็นอย่างดีเป้าหมาย 5 ประการ ที่ต้องการคือ ความน่าเชื่อถือ ทฤษฎี เครื่องมือ การฝึกฝนและเวลา กล่าวโดยสรุปแล้วการนิเทศในสถานการณ์ นิเทศเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของครูผู้ปฏิบัติในการให้คำปรึกษาอย่างแท้จริง

Ngwenya (2007) ได้ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นิเทศ การศึกษาในโรงเรียน Zimbabwean ศึกษาความรู้ความสามารถของครูกับการประเมิน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นิเทศ การศึกษาผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นิเทศ การศึกษามีผลกระทบต่อครูเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพัฒนาและทักษะรูปแบบการสอนของกลุ่มครู และการยกระดับความรู้ความสามารถด้วยการปรับปรุงระบบการศึกษาให้ดีขึ้น กลุ่มครูยังมีความต้องการความร่วมมือความโปร่งใสและการสนับสนุนด้านการเงินในการทำงาน ในทางตรงข้ามรูปแบบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นิเทศการศึกษาที่มีการติดตามอย่างใกล้ชิดและ อย่างมุ่งมั่นจนเกินไปเป็นสิ่งที่น่าเบื่อสำหรับกลุ่มครู

Williams (2007) ได้ศึกษาการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูคือ กระบวนการ 2 อย่าง ที่สำคัญที่สุดในงานด้านการจัดการศึกษา วัตถุประสงค์เบื้องต้นของทั้งงานด้านการนิเทศและงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางด้าน วิชาชีพครู ซึ่งจะส่งผลให้ระดับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ในการศึกษากรณีศึกษาครั้งนี้จึงทำการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของครูและผู้บริหาร จำนวน 21 คน จากโรงเรียน Mountain Valley School District ซึ่งเพิ่งเริ่มดำเนินการจัดการนิเทศภายใน โรงเรียน โดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาประสบการณ์ ในช่วงเริ่มแรกของครูและผู้บริหารโรงเรียน ในการนิเทศแบบคลินิกคำถามสำหรับการวิจัยคือ “ปัจจัยใดที่ช่วยทำให้เกิดความสะดวและเป็นอุปสรรคสำหรับครูและผู้บริหารเมื่อปรับเปลี่ยนจากรูปแบบของการประเมินครูไปสู่รูปแบบของการนิเทศ” คำถามที่ 2 คือ “ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ผู้บริหารซึ่งเคยมีบทบาทในการเป็นผู้ประเมินเมื่อเปลี่ยนบทบาทมาเป็นนักนิเทศแล้วสามารถประสบความสำเร็จในกระบวนการนิเทศแบบคลินิกได้หรือไม่ และท้ายสุดสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์ต่อทั้งครูและนักนิเทศหรือไม่” พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมวิจัยระบุว่า จากประสบการณ์ของพวกเขาอุปสรรคเบื้องต้นก็คือ เวลา อุปสรรคในส่วนนี้มีผลอย่างยิ่งในการขัดขวางการนิเทศ ซึ่งเป็นการจับคู่กันระหว่างผู้บริหารและครู นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความสะดวนั้นแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การพัฒนาความสัมพันธ์แบบร่วมมือ 2) การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยคณะที่ปรึกษาของมหาวิทยาลัย และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมในการวิจัย มีความเห็นพ้องกันในภาพรวมว่า นักนิเทศสามารถประสบความสำเร็จในการแสดงบทบาทในด้าน การนิเทศและเลิกแสดงบทบาทด้านการประเมิน แต่อย่างไรก็ตามยังพบด้วยว่า ในภาพรวมของครู ก็ไม่ได้รู้สึกว่าเขาสามารถประสบความสำเร็จในการแสดงบทบาทตามลักษณะภาวะผู้นำ ในกระบวนการนิเทศแบบคลินิก นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมในการวิจัยทั้งหมดซึ่งรู้สึกว่ ตนเองไม่ได้ประสบความสำเร็จในการจัดการนิเทศแบบคลินิคนั้น แสดงความคิดเห็นว่า พวกเขาได้มี ประสบการณ์ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่มีคุณค่าสูงสุด เมื่อพวกเขาเข้าร่วมในการวิจัย ซึ่งใช้ระยะเวลาที่ยาวนานครั้งนี้

Zwart และคณะ (2008) ได้วิจัยเรื่อง การเรียนรู้ของครูที่เกิดจากการโค้ช แบบเพื่อนช่วยเพื่อน การวิเคราะห์ผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 8 คน ซึ่งจับคู่ ซึ่งกันและกัน จำนวน 4 คู่ เรียนรู้การจัดการเรียนการสอนด้วยการโค้ชซึ่งกันและกันเป็นเวลา 1 ปี เก็บรวบรวมข้อมูลกระบวนการเรียนรู้ด้วยการบันทึกแบบพรรณนาความเกี่ยวกับกิจกรรม การเรียนรู้ผล การเรียนรู้และสัมพันธภาพระหว่างโค้ชแต่ละคู่ผลการศึกษา พบว่า การเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่ การเกิดความคิดมโนทัศน์ และความเชื่อใหม่มีความคิด และตั้งใจใน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้เกิดการยืนยันความคิดมโนทัศน์ และความเชื่อเดิมปรับเปลี่ยน ความคิดที่มีต่อตนเองรวมทั้งการเพิ่มความตระหนักในการจัดการเรียนรู้

Britton และ Anderson (2009) ได้วิจัยเรื่อง การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนกับครู ก่อนประจำการ : การทดสอบแนวคิดโดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อทดสอบผลของการโค้ช แบบเพื่อนช่วยเพื่อนที่มีผลต่อการฝึกประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูก่อนประจำการ

กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 4 คน ที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่และเทคนิคของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจับคู่สังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งกันและกัน จัดบันทึกข้อมูลและร่วมประชุมปรึกษาหารือ ผลการศึกษาพบว่า การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน

Romiszowski (2009) ได้ออกแบบการพัฒนาและประเมินทางการสอนของ มหาวิทยาลัย Syracuse ประเทศสหรัฐอเมริกาสรุปการปรับใช้สื่อประเภท Social Networking ดังนี้

1. ผู้ใช้ต้องสร้างและปรับสภาพความสมดุลทางการใช้ให้อยู่ในขอบเขตเพื่อให้เกิดความพอดีกับคำว่า “เครือข่ายทางสังคม” ต้องสร้างให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ให้เหมาะสมกับประโยชน์และเกิดการสร้างสรรค์ไม่ใช้จนเกินขอบข่ายหรือหย่อนยานในกฎเกณฑ์ของการใช้เหล่านี้ เป็นต้น

2. ต้องมีการศึกษาค้นคว้าอย่างจริงจังในการปรับใช้สื่อทางสังคมประเภทนี้ โดยเฉพาะนักการศึกษาหรือผู้เรียน/ผู้ใช้ โดยทั่วไปต้องกำหนดจุดประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การออกแบบการพัฒนาการปฏิบัติ และการสร้างระบบบริหารจัดการจากการสร้างกฎเกณฑ์ และวิธีการที่จะนำไปใช้ร่วมกันในสังคมโดยรวม

3. ต้องมีการศึกษาในรายละเอียดของกลุ่มผู้ใช้เฉพาะกลุ่ม เพื่อศึกษากระบวนการใช้สื่อ Social Networking และผลที่เกิดขึ้นเนื่องจากสื่อสังคมดังกล่าวมีกลุ่มผู้ใช้เป็นจำนวนมาก และมีความหลากหลายแตกต่างกันจากหลาย ๆ ปัจจัย ดังนั้น การศึกษาวิจัยเฉพาะกลุ่ม เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างจะสร้างประสิทธิภาพการปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

Wallace และคณะ (2010) ได้ศึกษาถึงผลดีและผลเสียจากประสบการณ์นิเทศและผู้มีส่วนร่วมในการนิเทศ จากการวิจัยพบว่า การนิเทศก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามก็มีบางครั้งที่ผลออกมาอยู่ในด้านที่ล้มเหลว มีการวิเคราะห์จากรายงานที่ได้จากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมการนิเทศต่างก็เห็นว่า วิธีนี้เป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นการได้มาซึ่งข้อสรุปที่ลงตัว ร่วมกันคุณภาพของงานวิจัยนี้เป็นที่รวบรวมไปด้วยข้อเสนอแนะหน้าที่และภาระงานต่าง ๆ ที่สำคัญต่องานด้านการสอนจะส่งผลไปสู่กุญแจแห่งความสำเร็จ อีกด้านหนึ่ง สำหรับผลวิเคราะห์จากประสบการณ์ด้านลบของผู้ที่เข้าร่วมการนิเทศพบปัญหาใหญ่ ๆ อยู่สองประการ ได้แก่ อย่างแรกได้รับคำแนะนำในการแก้ไขจุดบกพร่องน้อยเกินไป อย่างที่สอง คือ ความแตกต่างของการปฏิบัติงาน

Baffour-Awuah (2011) ได้วิจัยเรื่อง การนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐในประเทศกานา ตามทัศนะของครูและผู้อำนวยการสถานศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจการปฏิบัติงานนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน

โดยตรวจสอบทัศนคติของครู และผู้อำนวยการสถานศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวความคิด การนิเทศการเรียนการสอน พบว่า การนิเทศการเรียนการสอนเน้นด้านการกำกับติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอน ระบบ สนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนมีผลกระทบต่อการนิเทศการเรียนการสอนในโรงเรียน ประถมศึกษาของรัฐ ครูและผู้อำนวยการโรงเรียนได้รับดำเนินการนิเทศการเรียนการสอนจาก ประสบการณ์ และแนวคิดซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วย “ประเพณี” ในขณะที่ผู้มีส่วนร่วมส่วนใหญ่ มีความสุขกับการดำเนินการแบบเดิมพวกเขา ยังคิดว่าการนิเทศในสมัยนี้ควรจะได้รับดำเนินการ มากกว่าการใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน

Abdulkareem (2011) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติการนิเทศตามแนวความคิดเห็นของ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนรียาด ประเทศซาอุดีอาระเบีย จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา แนวความคิดของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดทางบวกต่อการปฏิบัติการนิเทศ ส่วนครูมีแนวคิดต้องการได้รับการ นิเทศและฝึกฝนตนเองให้มากขึ้นจากเดิม จากการสอบถามแบบปลายเปิดทำให้ทราบปัจจัยที่ ส่งผลต่อการนิเทศที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงานของครู 2) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา 3) ไม่จับผิดซึ่งกันและกัน และ 4) ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ในการสอนและการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ

Risso (2013) ได้วิจัยเรื่อง มุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการ นิเทศการศึกษาและการติดตามผลในปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่าง ระหว่างแนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นที่ สอดคล้องกัน คือ การเข้าใจพื้นที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็น ที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดไว้ใจได้ ใช้ความหลากหลายของการนิเทศความสัมพันธ์ของครู และผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครูผลที่ออกมาเป็นตัวบ่งชี้ความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึง ความหลากหลายของโรงเรียน การมาเยี่ยมที่บ่อยครั้งมากขึ้น ทำให้โรงเรียนมองมาตรฐานการปฏิบัติ ที่เป็นข้อแตกต่าง ชัดเจนและดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

ชาโรน ตรีวิทย์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอน ของครูประถมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการ ศึกษาผ่านบทเรียนที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของครูไทย และเพื่อศึกษาผลการพัฒนา สมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนที่พัฒนาขึ้นตามแนวความคิดการศึกษาผ่าน บทเรียน เป็นกระบวนการทำงานในการพัฒนาวิชาชีพของครูในบริบทการทำงานจริงของตน

ผ่านการทำงานกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาการคิดและการเรียนรู้ของนักเรียน กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนมีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้น ซึ่งมีลักษณะเป็นวงจร ได้แก่ (1) การกำหนดเป้าหมายการศึกษาผ่านบทเรียน (2) การวางแผนบทเรียน (3) การสอนและการสังเกตในชั้นเรียน (4) การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน (5) การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน (6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้ในการดำเนินงานตามกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียนครูสามารถปรับขั้นตอนการดำเนินงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของตนได้ โดยยังคงรักษารูปแบบองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการไว้ องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง (2) การกำหนดประเด็นการศึกษาผ่านบทเรียนที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิดหรือด้านการเรียนรู้ในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน (3) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของนักเรียนโดยตรงในชั้นเรียน (4) การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน (5) การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครูและ (6) การมีส่วนร่วมของผู้รู้

2. การดำเนินงานตามกระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน สามารถช่วยพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูได้ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ด้านทักษะการคิดในการเรียนการสอน และด้านความสามารถในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง โดยครูผู้ร่วมวิจัยมีการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด และครูผู้ร่วมวิจัยประมาณร้อยละ 50 มีการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมด 11 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ครูผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 3 ตัวบ่งชี้ โดยมีการพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อย 1 ตัวบ่งชี้ ในแต่ละด้าน

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา และประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ จำนวน 30 ข้อ แบบวัดเจตคติที่ดี จำนวน 43 ข้อ แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำ และแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้รายด้าน จำนวน 10 ด้าน มีรายการประเมิน 73 ข้อ และแบบประเมินโปรแกรม จำนวน 22 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทดสอบความรู้ความเข้าใจวัดเจตคติและประเมินระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา ตามกระบวนการโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) โปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการ

เรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเมืองคํประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ (1) วิสัยทัศน์ (2) หลักการ (3) วัตถุประสงค์ (4) เนื้อหา (5) กระบวนการ (6) โครงสร้างและ (7) การวัดและประเมินผลกระบวนการของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จำลองซึ่งเป็นการเข้าค่ายฝึกกิจกรรมการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้แบบเข้ม โดยจำลองสถานการณ์ควบคู่กับการใช้ความรู้เชิงทฤษฎี ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นสำรวจประสบการณ์เดิม 2) ขั้นวางแผนร่วมกัน 3) ขั้นสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอด 4) ขั้นประยุกต์แนวคิด ระยะที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาทักษะครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ภาคสนามที่เป็นพัฒนาทักษะการเป็นครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ในสถานการณ์การสอนจริงใช้ระยะเวลา 20 สัปดาห์ หรือ 1 ภาคเรียน โดยมีกิจกรรมขั้นตอน คือ 5) ขั้นการปฏิบัติ 6) ขั้นการนิเทศติดตามประเมินผล 7) ขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง และ 8) ขั้นการสัมมนาเสริมสร้างความเข้มแข็ง

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา วิธิดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม การตรวจสอบเอกสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน 3) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยการสัมภาษณ์รับฟังความคิดเห็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 80 คน การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 4 หลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาและ องค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา 2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการ

เรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ชญาภา นำบัณฑิตย์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2) เพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาศูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเกษตรพัฒนา จำนวน 9 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวม 18 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย แบบประเมินความพึงพอใจและแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ โดยใช้แบบทดสอบก่อนหลังการอบรม ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์และการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูประถมศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย การระบุประเด็นปัญหา การรวบรวมข้อมูล การพิจารณาความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล การตั้งสมมุติฐาน การสรุปอ้างอิงและการตัดสินใจ 2) รูปแบบการพัฒนาศูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนาและการวัดและประเมินผล 3) การประเมินรูปแบบการพัฒนาศูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยการจัดอบรมผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ความรู้

ความเข้าใจหลังการอบรมกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่าเกณฑ์การอบรมที่กำหนดไว้ และครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปวางแผนจัดการเรียนรู้ และสามารถเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นการคิดอย่างมีวิจารณญาณในระดับคุณภาพดีมาก

สุธินันท์ ภักดิ์วิบูลย์ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อสร้างโปรแกรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้หลักการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) มีขั้นตอนการดำเนินการแบ่งเป็น 3 ระยะ (Phases) ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และ ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 21 ที่สอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 37 คนโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด ได้แก่ 1) เครื่องมือสำหรับการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้น และ 2) เครื่องมือสำหรับรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ แบบวัดทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ แบบวัดเจตคติต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ และแบบวัดความพึงพอใจต่อโปรแกรมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบต้องเป็นสิ่งใหม่ใช้การได้และมีความเหมาะสม ดังนี้ 1) ครูมีการจัดกิจกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ครูมีการจัดกิจกรรมโดยการปลูกฝังและเสริมแรงนักเรียน 3) ครูมีการจัดกิจกรรมโดยใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ 4) ครูมีการจัดกิจกรรมโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วม 5) ครูมีการจัดกิจกรรมโดยใช้สื่อและเทคโนโลยี 6) ครูมีการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการดำเนินชีวิต 7) ครูมีการจัดกิจกรรมโดยใช้นวัตกรรมการสอน 8) ครูมีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น 9) ครูมีการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังคุณธรรมและ 10) ครูมีการจัดกิจกรรมโดยมีการวัดและประเมินผล ทั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการสอบถามครูที่ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมในการแข่งขันการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมครูในระดับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีระดับความคิดเป็นต่อองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูและผู้เชี่ยวชาญมีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน

นันทกา วาริน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 322 คน ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเพื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ จำนวน 15 คน และครูโรงเรียนอนุบาลทรายทอง อำเภอทรายทองวัฒนา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มคู่มือ การดำเนินการตามรูปแบบ และแบบสอบถามความพึงพอใจ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้วิธีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมระดับปานกลาง ปัญหาของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ระดับมากและมีความต้องการในการพัฒนาระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านเนื้อหาสาระที่สอน ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการใช้และพัฒนาวัตกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักการของรูปแบบ มี 4 หลักการ คือ (1) หลักการพัฒนาต้องสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาและสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน (2) หลักการยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ (3) หลักการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนาและ (4) หลักการความแตกต่างระหว่างบุคคลกระบวนการพัฒนามี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความต้องการในการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและวางแผนการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการตามแผนพัฒนาและขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล

การพัฒนา 3) หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ระดับมากที่สุด

จิตัมพร บุญมาก (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 2) เพื่อพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3) เพื่อศึกษาผลการนำระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระยะที่ 2 การศึกษาการพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระยะที่ 3 การศึกษาผลการนำระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารครูหัวหน้าวิชาการ และประธานนักเรียน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 879 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินระบบ 9 คน และระยะที่ 3 ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่นำระบบไปใช้ จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกการนิเทศ แบบทดสอบและแบบประเมิน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาระครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาการพัฒนาระครูโดยภาพรวมระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาระครู โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และความต้องการวิธีการพัฒนาระครูจากความต้องการมากที่สุดไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การฝึกอบรมการศึกษาดูงานการนิเทศภายใน การพัฒนาทีมงานครู การอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษา การวิจัย การพัฒนาตนเอง การสัมมนา การช่วยเหลือครูโดยตรง และการศึกษาต่อ 2) ระบบพัฒนาระครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ผู้บริหาร ครู นักเรียน วิทยากร สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ และงบประมาณ ด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การศึกษาคุณลักษณะผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาการจัดกิจกรรมเรียนรู้ การประเมินผลและการให้ข้อมูลป้อนกลับด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้

ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้ และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครูด้านข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ประกอบด้วย การรายงานผลและการปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะ 3) ผลการนำระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้

3.1) ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น จะเห็นได้จากการทดสอบความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีผลการทดสอบหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม

3.2) ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้ครูมีความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งได้จากการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ครูมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3.3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการสอนของครู ซึ่งได้จากการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการสอนของครู จากการใช้ระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3.4) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการใช้ระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษา คุณลักษณะผู้เรียน การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลและการให้ข้อมูลป้อนกลับ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน

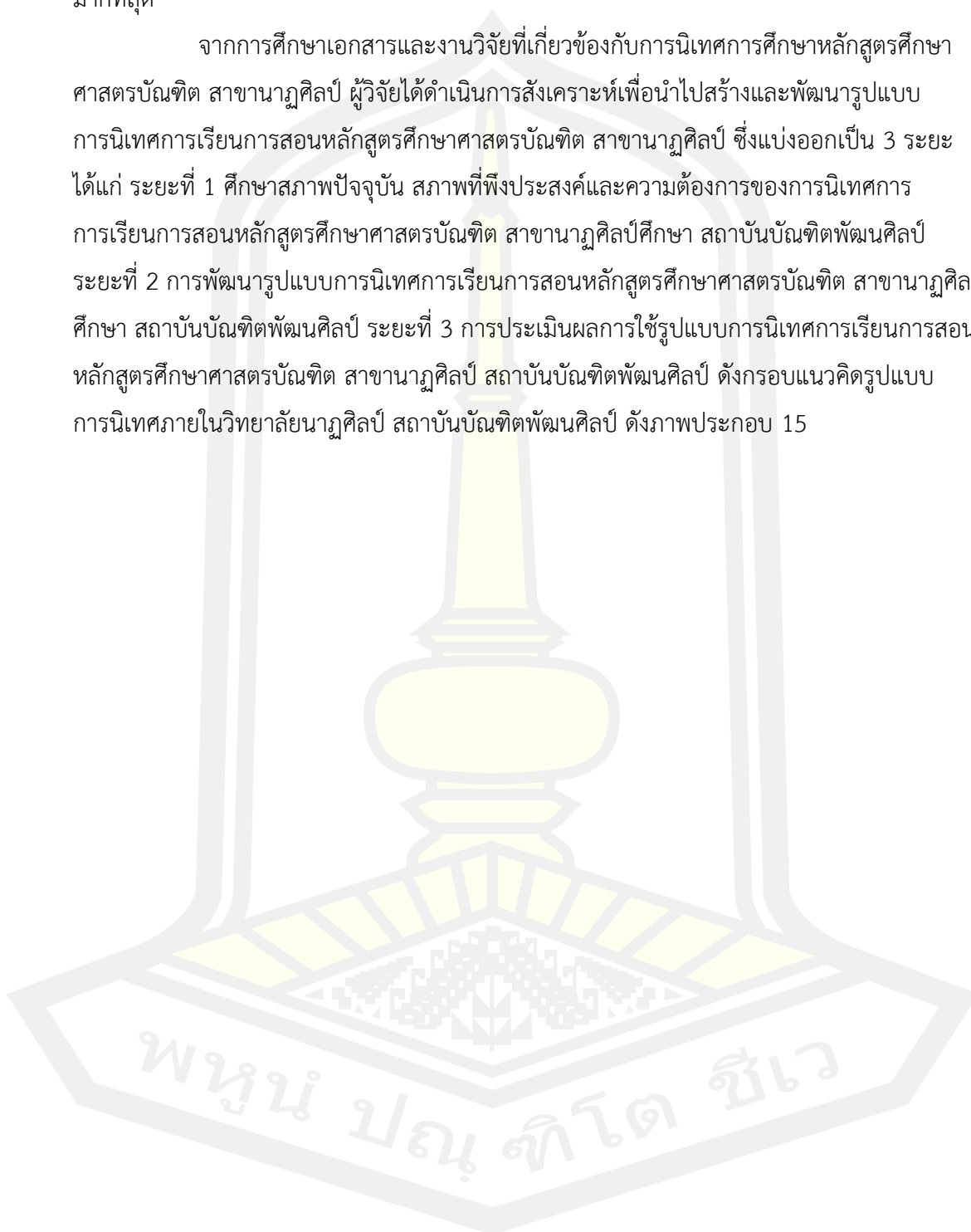
ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 4) ศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยไปใช้ในการดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยยืนยัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 268 คน และครูจำนวน 268 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ

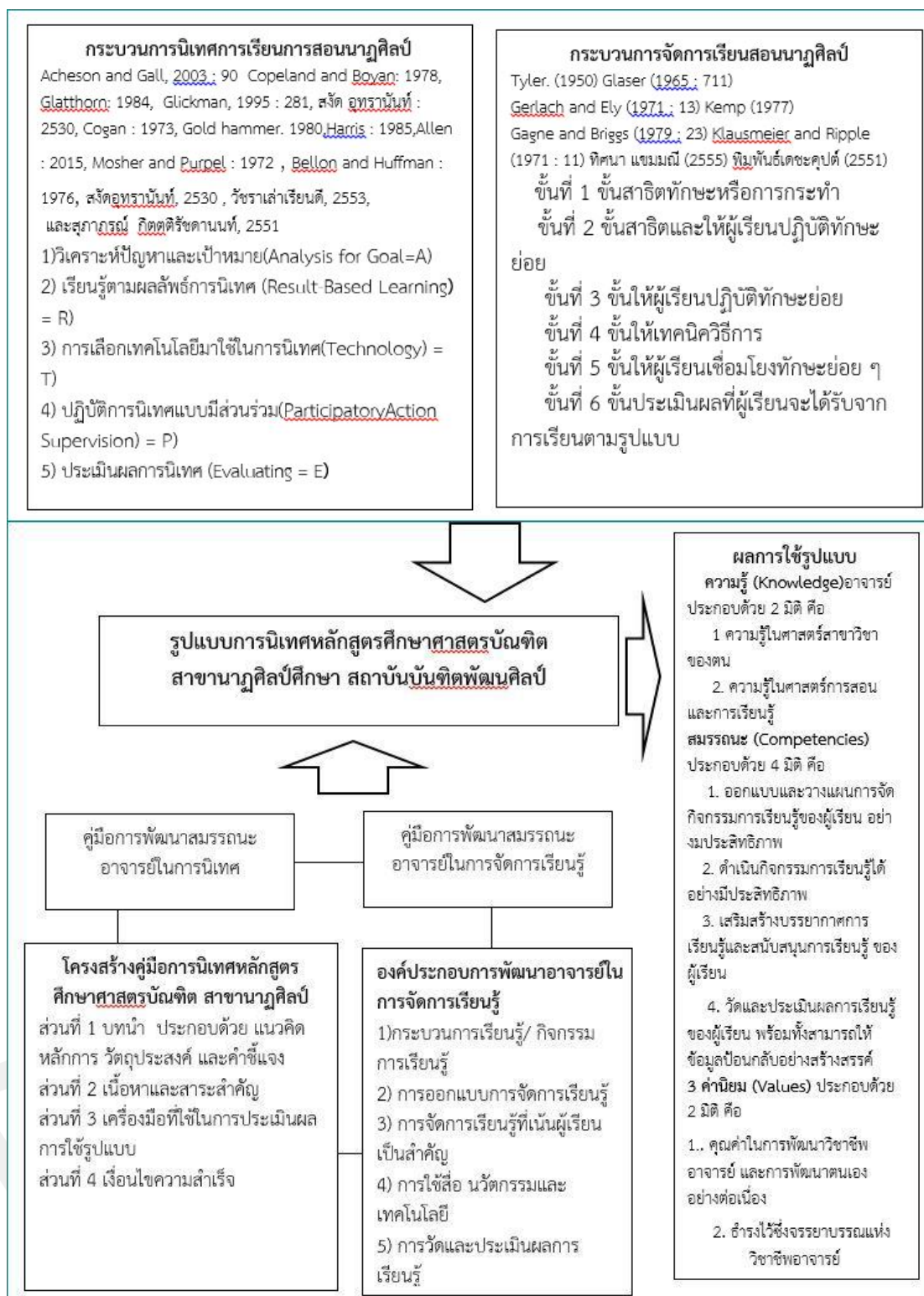
การศึกษาตามอัธยาศัย ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยไปใช้กับครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 22 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมินและแบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัดยืนยัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ดูงานนอกสถานที่ การสอนงานการศึกษาด้วยตนเอง การระดมสมอง และการประชุมกลุ่มย่อย 3) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 Module คือ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 2) องค์ความรู้ตามสาระการเรียนรู้ 3) การออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย 5) การใช้สื่อและพัฒนาสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลใช้ระยะเวลา 180 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การให้ดูงานนอกสถานที่ 3) การสอนงาน 4) การศึกษาด้วยตนเอง 5) การระดมสมอง และ 6) การประชุมกลุ่มย่อย การดำเนินการพัฒนามี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการความรู้และ ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปใช้ พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูมีคะแนนก่อนพัฒนาได้ค่าเฉลี่ย 16.95 คิดเป็นร้อยละ 56.52 และมีคะแนนหลังการพัฒนาการได้คะแนนเฉลี่ย 24.64 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 82.12 2) ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์เพื่อนำไปสร้างและพัฒนาแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการของการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังกรอบแนวคิดรูปแบบการนิเทศภายในวิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังภาพประกอบ 15





ภาพประกอบ 15 รูปแบบการนิเทศหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and
Development) ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการของ
การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์มี 3 ขั้นตอน ดังนี้**

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการนิเทศ
การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ขั้นที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการในการนิเทศ
การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
โดยการสอบถามผู้บริหาร อาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์ และสัมภาษณ์เชิงลึก ศิลปินแห่งชาติด้านนาฏศิลป์
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนนาฏศิลป์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาจบการศึกษา
ระดับปริญญาเอก และอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีวุฒิทาง
การศึกษาระดับปริญญาเอก

**ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์**

การออกแบบและการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษา
ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา โดยการนำข้อมูลพื้นฐานจากระยะที่ 1 มากำหนดโครงร่าง
รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ดำเนินการยกร่างรูปแบบการจัดการความรู้ตามประเด็นสำคัญ
ตามองค์ประกอบ

ขั้นที่ 2 จัดทำรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อยในร่างรูปแบบ

ขั้นที่ 3 จัดทำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การตรวจรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ อาจารย์

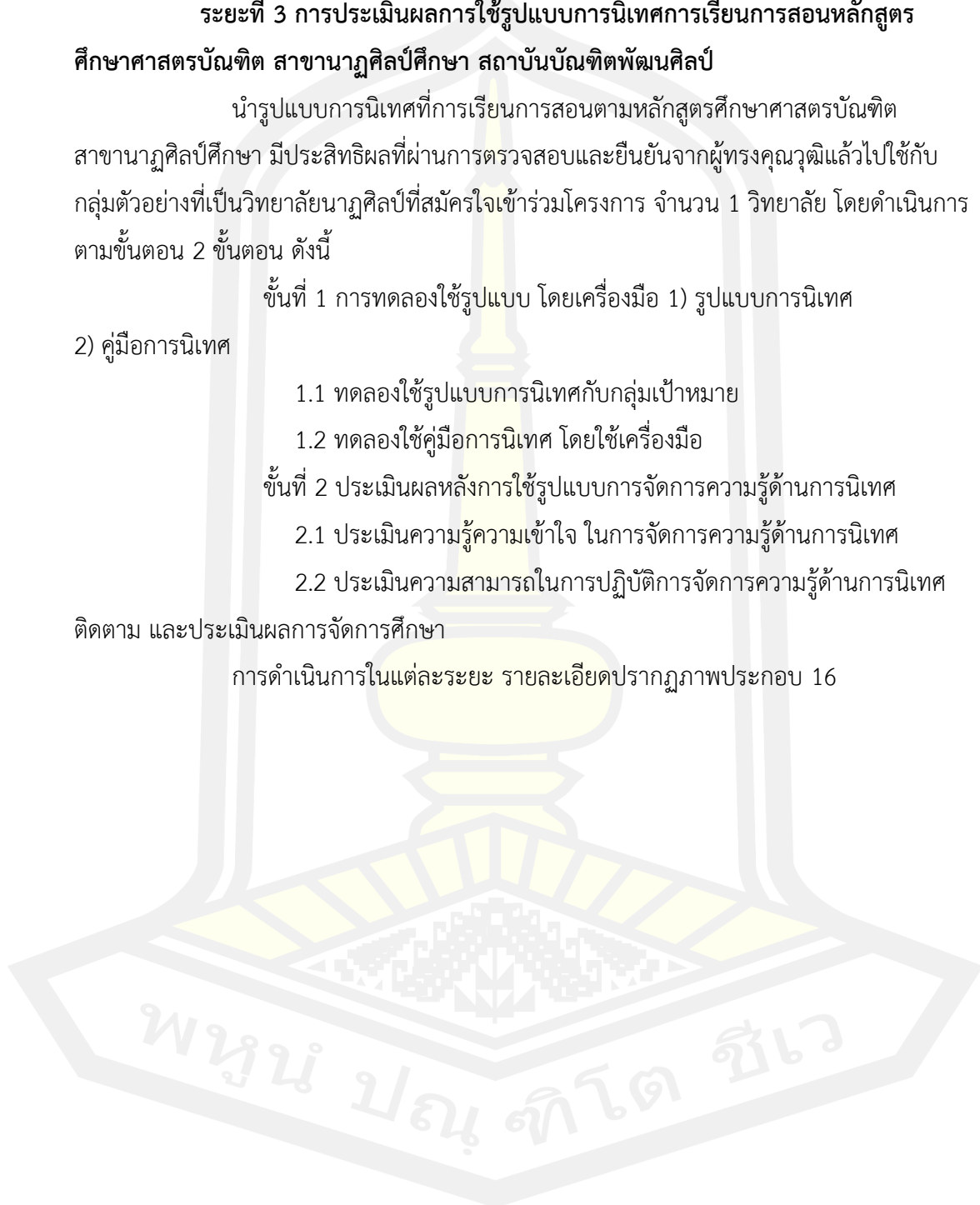
มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนนาฏศิลป์ที่เป็นที่ยอมรับระดับประเทศ โดยให้การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Focus Group Discussion)

ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

นำรูปแบบการนิเทศที่การเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา มีประสิทธิภาพที่ผ่านการตรวจสอบและยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ จำนวน 1 วิทยาลัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน 2 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การทดลองใช้รูปแบบ โดยเครื่องมือ 1) รูปแบบการนิเทศ
 - 2) คู่มือการนิเทศ
 - 1.1 ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศกับกลุ่มเป้าหมาย
 - 1.2 ทดลองใช้คู่มือการนิเทศ โดยใช้เครื่องมือ
 - ขั้นที่ 2 ประเมินผลหลังการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
 - 2.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจ ในการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
 - 2.2 ประเมินความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ
- ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

การดำเนินการในแต่ละระยะ รายละเอียดปรากฏภาพประกอบ 16



ระยะ	ขั้นตอนดำเนินการ	ผลที่จะได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นามาศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	1. สอบถามครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์โดยใช้เครื่องมือ1)แบบสอบถาม ตามขั้นตอนต่อไปนี้ 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ การนิเทศเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานามาศิลป์ศึกษา 1.2 สํารวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาการนิเทศ และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานามาศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้แบบสอบถาม 2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้เครื่องมือ 1) แบบสัมภาษณ์ 2) วีดีโอ 3) เครื่องบันทึกเสียง ตามขั้นตอนต่อไปนี้ 3.1 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-depth Interview) ที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการณ์นิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานามาศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์จำนวน 9 คน 3. การวิเคราะห์ข้อมูล 3.1สังเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานามาศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	- รู้สภาพปัญหาปัจจุบัน - รู้ปัญหาการดำเนินงาน - รู้ความต้องการ - ได้แนวทางการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ - องค์ประกอบทางทฤษฎีของรูปแบบ
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นามาศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	1. ยกร่างรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานามาศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 1.1 ดำเนินการยกร่างรูปแบบ ตามประเด็นสำคัญตามองค์ประกอบ 1.2 จัดทำรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อยในร่างรูปแบบ 1.3 จัดทำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ 2. การตรวจรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานามาศิลป์ศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน ประกอบด้วยได้แก่ ศึกษานิเทศก์ผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนนามาศิลป์เป็นที่ยอมรับระดับประเทศ โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Focus Group Interview)	- ได้ร่างรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และคู่มือที่ผ่านการตรวจสอบ - ได้รูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม - ได้คู่มือการจัดการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานามาศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
ระยะที่ 3 การประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานามาศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	1. การทดลองใช้รูปแบบ โดยเครื่องมือ1) รูปแบบการนิเทศ 2) คู่มือการนิเทศ 1.1 ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศกับกลุ่มเป้าหมาย 1.2 ทดลองใช้คู่มือการนิเทศ โดยใช้เครื่องมือ 2. ประเมินผลหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน 2.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจ การนิเทศการจัดการเรียนการสอน 2.2 ประเมินความสามารถในการปฏิบัติการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน	1. ผลการใช้รูปแบบการการนิเทศ 2. ปัญหาอุปสรรคจากการใช้รูปแบบการจัดการนิเทศ 3. รูปแบบได้รับการปรับปรุง 4. รูปแบบการจัดการความรู้ด้านการนิเทศ และ ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

ตาราง 5 ขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และการพัฒนารูปแบบการนิเทศการ
เรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ความมุ่งหมาย	วิธีดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ เก็บรวบรวม ข้อมูล	การเก็บข้อมูล/ การวิเคราะห์ ข้อมูล	ตัวชี้วัดสภาพ ปัญหา/ความ ต้องการ
เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการ รูปแบบการ นิเทศการสอน หลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษา สถาบัน บัณฑิตพัฒน ศิลป์	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ รูปแบบ การนิเทศ เรียนการสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา 2. สสำรวจสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาการ นิเทศ และสภาพที่พึง ประสงค์ การนิเทศหลักสูตร นาฏศิลป์ศึกษาสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ 3. สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ (In- depth Interview) ที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบการนิเทศ การเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ 4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสังเคราะห์ องค์ประกอบของการ นิเทศการสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์	1.อาจารย์ประจำ หลักสูตร และ อาจารย์ผู้สอน นาฏศิลป์ระดับ ปริญญาตรี วิทยาลัยนาฏศิลป์ จำนวน 208 คน 2. ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบการ นิเทศการเรียน การสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์จำนวน 9 คน	1. แบบสอบถาม 2. แบบ สัมภาษณ์	1.วิเคราะห์ เอกสาร 2. วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการรูปแบบ การนิเทศการ สอน 3. สังเคราะห์การ สัมภาษณ์	1. ได้ทราบสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ รูปแบบการนิเทศ การสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ ของ อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร อาจารย์ ผู้สอนนาฏศิลป์ 2. ทราบ องค์ประกอบการ นิเทศการเรียน การสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา ศึกษา สถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ

จากตาราง 5 มีรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

โดยการวิเคราะห์เอกสาร และศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศ
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และสัมภาษณ์เชิงลึก
ผู้ทรงคุณวุฒิ (In-depth Interview) เกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด กรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้
การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สืบเคราะห์จาก
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของ Oliva และ Pawlas (2001) ;
Harris (1985) ; Acheson and Gall (2003) ; Copeland and Boyan (1978) ; Glatthorn
(1984) ; Glickman (1990) ; สงัด อุทรานันท์ (2530) ; Spear (1976) ; วัชรรา เล่าเรียนดี (2553)
และ Wales Deanery (2015)

2. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้แบบสอบถาม
โดยมีกลุ่มเป้าหมายดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย อาจารย์ประจำหลักสูตรและ
ครูผู้สอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
คณะศิลปศึกษา รวม 13 แห่ง ประกอบด้วย คณะศิลปศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ วิทยาลัยนาฏศิลป์
เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี วิทยาลัย
นาฏศิลป์จันทบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช วิทยาลัยนาฏศิลป์
พัทลุง วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด และวิทยาลัยนาฏศิลป์ปะกาพสินธุ์
รวม 13 แห่ง ผู้วิจัยได้ใช้การเลือกแบบเจาะจงจากอาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาลัยนาฏศิลป์
ทุกแห่ง ๆ ละ 5 คน คณะศิลปศึกษา 5 คน อาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์ทุกแห่ง ๆ ละ 10 คน และ
อาจารย์คณะศิลปศึกษา 10 คน และผู้บริหารหน่วยงาน 13 คน รวมทั้งสิ้น 208 คน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบการนิเทศ
การเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา และทำการสังเคราะห์เนื้อหา

(Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ แล้วนำมาสร้างข้อสรุปเป็นองค์ประกอบการนิเทศ การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-depth Interview) ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ขั้นตอนที่ 3 สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-depth Interview) ที่เกี่ยวข้องกับผู้เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 9 คน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย จันทร์สุวรรณ ศิลปินแห่งชาติ สาขานาฏศิลป์ไทย
2. นายประสิทธิ์ ปิ่นแก้ว ศิลปินแห่งชาติ สาขานาฏศิลป์ไทย
3. นายไพฑูรย์ เข้มแข็ง ศิลปินแห่งชาติ สาขานาฏศิลป์ไทย

กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีวุฒิทางการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ดร.บำรุง พาทยกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์
2. ดร.จำเริญ แก้วเพ็ชรกร ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์
3. ดร.กัลยาณี ยังสังข์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปพัทลุง

กลุ่มที่ 3 อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร ทองนิม อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขสันติ แวงวรรณ อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์

อ่างทอง

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญใจ คงถาวร อาจารย์ประจำคณะ

ศิลปนาฏดุริยางค์

โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

ขั้นตอนที่ 4 สังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4. สถานที่ทำการวิจัย กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2563
- สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5. ระยะเวลาการวิจัย

6. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศการศึกษา มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าคะแนนและความหมาย ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

สภาพปัจจุบัน

- 5 หมายถึง มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์

- 5 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แบบสอบถามกึ่งมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) สภาพปัจจุบันการจัดการ นิเทศเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา 2) รูปแบบการนิเทศการเรียน การสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่เหมาะสม 3) องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

6.2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนนาฏศิลป์
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

7. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

7.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศรูปแบบการนิเทศ
การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

7.2 วิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

7.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ในการนิเทศรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

7.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณา
ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปพิจารณาปรับปรุง
แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7.5 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญได้
พิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์หรือข้อมูล
ที่ต้องการในขั้นตอนนี้ได้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องแบบ IOC จากความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนนาฏศิลป์ ด้านบริหารการศึกษา ด้านนิเทศ
การศึกษา และด้านวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน ที่มีวุฒิทางการศึกษาจบการศึกษาระดับ
ปริญญาเอก ประกอบด้วย

7.51 รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ อาจารย์ประจำคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริ วังศรีเชียร อาจารย์ประจำคณะศิลปศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

7.5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญใจ คงถาวร อาจารย์ประจำคณะ
ศิลปนาฏดุริยางค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

7.5.4 ดร.สุวัฒน์พงศ์ ร่มศรี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด

7.5.5 ดร.กัลยาณี ยังสังข์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า Index of Congruence (IOC) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ แล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

7.6 ปรับปรุงแบบสอบถามตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

7.7 นำแบบสอบถามไป Try out กับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอนสาขานาฏศิลป์ศึกษา ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7.8 นำแบบทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาร์ค (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

7.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

7.10 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ (In-depth Interview) ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบบริบทการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนนาฏศิลป์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ ดังนี้

1. รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร
2. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีอะไรบ้าง

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

8.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

8.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับมายังผู้วิจัยและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

8.3 รวบรวมข้อมูลคืนทางไปรษณีย์ และเก็บด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบคำถาม แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

8.4 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นัดหมายเป็นรายบุคคล แล้วไปสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

9. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

9.1 การจัดกระทำข้อมูล ตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ลงรหัสข้อมูล (Coding) แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

9.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการวิเคราะห์และการนำเสนอเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบคำถามของแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ โดยใช้วิธีจัดลำดับความสำคัญแบบ Priority Needs Index (PNI) (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการวิธีการนิเทศ โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับรูปแบบและองค์ประกอบการนิเทศ การเรียน การสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

10. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

10.1 การจัดกระทำข้อมูล ตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ลงรหัสข้อมูล (Coding) แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

10.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการวิเคราะห์และการนำเสนอเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบคำถามของแบบสอบถามโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบ

การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลของหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยมาแปลผลความหมายของระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สภาพปัจจุบัน

- 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในสภาพปัจจุบันระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลความต้องการของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยมาแปลผลความหมายของระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพสภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศความต้องการของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สภาพที่พึงประสงค์

- 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์ระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

โดยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าความต้องการจำเป็น โดยจัดลำดับความสำคัญสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เป็นการประเมินผลต่าง (Gap) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวัง แล้วนำมาเรียงลำดับความต้องการจำเป็นใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index (PNImodified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าเฉลี่ยความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แล้วหารด้วยสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป มีสูตร ดังนี้

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

เมื่อ	PNImodified	แทน	ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	แทน	คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง
	D	แทน	คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

พหุ ประถมศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
 สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตาราง 6 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
 สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ความมุ่ง หมาย	วิธีดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ เก็บรวบรวม ข้อมูล	การเก็บข้อมูล/ การวิเคราะห์ ข้อมูล	ตัวชี้วัดสภาพ ปัญหา/ความ ต้องการ
การพัฒนา รูปแบบการ นิเทศการ เรียนการสอน หลักสูตร ศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ ศึกษา สถาบัน บัณฑิตพัฒน ศิลป์	1. ยกร่างรูปแบบการ นิเทศการเรียนการ สอนหลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒน ศิลป์ 1.2 จัดทำร่างคู่มือ การใช้รูปแบบการ นิเทศ 2. การตรวจรูปแบบ การนิเทศการเรียน การสอนหลักสูตร นาฏศิลป์ศึกษาได้แก่ ศึกษานิเทศก์ เชี่ยวชาญ อาจารย์ มหาวิทยาลัย ผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒน ศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญด้าน การสอนนาฏศิลป์เป็น ที่ยอมรับ โดยใช้การ สัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 10 คน	ศึกษานิเทศก์ เชี่ยวชาญ อาจารย์ มหาวิทยาลัย ผู้บริหารสถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญด้าน การสอนนาฏศิลป์	-แบบบันทึกการ ประชุม -กล้อง ถ่ายภาพ -วิดีโอ -เครื่อง บันทึกเสียง -แบบประเมิน รูปแบบ ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	การเก็บข้อมูล- การประเมิน รูปแบบการ นิเทศ- ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	- ร่างรูปแบบการ นิเทศ - ร่างคู่มือ การนิเทศ- ร่าง ตัวชี้วัด ความสำเร็จ

จากตาราง 6 รายละเอียดการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ระยะที่ 2 มีดังนี้

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1. ยกร่าง และ จัดทำคู่มือการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ซึ่งแบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน คือ

1. ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ว่าองค์ประกอบเหมาะสมกับสภาพปัญหาและสภาพปัจจุบันหรือไม่

2. ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา โดยพิจารณาความสอดคล้องแต่ละองค์ประกอบว่ามีความสอดคล้องในการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา เพียงใด

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ประกอบด้วย ได้แบบการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการนิเทศฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

กลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ที่ร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านนาฏศิลป์ไทย ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา รวมทั้งสิ้น 10 คน ที่ยินดีให้ความร่วมมือในการตรวจสอบความเหมาะสม ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดร.ธรินธร นามวรรณ หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ดร.สัมพันธ์ คำผุย ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4. ดร.สมหวัง พันธะลี ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดกาฬสินธุ์

5. ดร.สามารถ ผ่องศรี รองศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด

6. ดร.วีรพล เทียมวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 24 จังหวัดกาฬสินธุ์

7. ว่าที่พันตรี ดร.จรัญ น่วมมะโน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดบุรีรัมย์

8. ดร. กัลยาณี ยังสังข์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง

9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขสันติ แวงวรรณ อาจารย์ประจำหลักสูตร
นาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง

10. ดร.กิตติศักดิ์ สินธุโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตร
บัณฑิต (วิชาชีพครู) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

การเตรียมการก่อนสนทนากลุ่ม

1. กำหนดหัวข้อประเด็นและแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่มตามแบบ
บันทึกการสนทนากลุ่ม

2. เตรียมบุคลากรในการจัดสนทนากลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator)

2.2 ผู้จดบันทึกคำสนทนา (Note-Taker)

2.3 เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป (Provider)

2.4 เตรียมเครื่องบันทึกเสียงเพื่อบันทึกคำสนทนา

2.5 เตรียมสถานที่จัดสนทนากลุ่ม

2.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม

2.7 ขั้นตอนในการจัดสนทนากลุ่ม ดำเนินการดังนี้

1) นัดหมายสมาชิกกลุ่มสนทนา

2) จัดเตรียมสถานที่จัดสนทนากลุ่ม

3) ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม

4) สังเกตและการจดบันทึก (Observation and Field-Note)

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการนิเทศ และประเมินรูปแบบ
การนิเทศเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนนาฏศิลป์ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี
3. รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา สายทองคำ คณบดีคณะศิลปนาฏดุริยางค์สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ปัทมาวดี ชาญสุวรรณ อาจารย์ประจำคณะศิลปกรรม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลชาติ อรัณยนาถ อาจารย์ประจำบัณฑิตศึกษาศาสนบัณฑิตพัฒนศิลป์
7. ดร.จำเริญ แก้วแพงกรอ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์
8. ดร.อิศ ไชยศิรินทร ศิษยานุศิษย์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 27
9. ดร.วิรัชพัชร นิลแก้วบรรวิชัย ศิษยานุศิษย์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
10. ดร.รัศมี ภูกันดาน ศิษยานุศิษย์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 24

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา คือ กระบวนการที่นิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงร่างรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มี 2 ฉบับ ได้แก่

- 1) แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรสาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และ

เหมาะสมน้อยที่สุด และ 2) แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของโครงร่างรูปแบบการนิเทศการ โดยการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามที่ต้องการวัด (Index of Consistency : IOC) โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มและสร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้คำแนะนำ
2. กำหนดประเด็นการประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรวมการจัดการเรียนรู้และการสร้างแบบสอบถาม แล้วเขียนเป็นข้อคำถามตามประเด็นการประเมิน
3. นำแบบประเมินเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมทั้งประเด็นการประเมิน ลักษณะของข้อคำถามและภาษาที่ใช้แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกการสนทนากลุ่มตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสอดคล้องและความครอบคลุมเนื้อหา
5. นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เป็นแบบประเมินและแบบบันทึกที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นทำประเด็นที่จะประเมินในภาพรวม โดยสร้างแบบประเมินและจัดทำแบบบันทึกให้สอดคล้องผ่านกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการพิจารณาจากกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องชัดเจนก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการทำหนังสือเชิญผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มกำหนดเวลาในการจัดกิจกรรม 1 วัน คือ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2565 ณ ห้องประชุมอาคารเทพบัณฑิต

วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด โดยมี ดร.รวิปริยา แดนเสนา ศึกษาพิเศษสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ขอนแก่น เป็นผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) และมีผู้จดบันทึกการสนทนา (Note-Taker) จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวนันทวัน พนมเขต และผู้ช่วยเหลือทั่วไป (Assistant) จำนวน 3 คน ได้แก่ ดร.ชัยณรงค์ ต้นสุข ว่าที่ ร.ต.ดร.ชัยนาถ มาเพชร และผศ. พร ยงดี อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ร้อยเอ็ด

ประเด็นการสนทนากลุ่ม กำหนดประเด็นที่จะศึกษา เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การเปิดประเด็น เป็นการกล่าวแนะนำ วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม
2. ในประเด็น เป็นการสนทนาในประเด็นการพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของร่างรูปแบบการนิเทศการ
3. ปิดประเด็น เป็นการกล่าวสรุปผลการสนทนากลุ่มและรับฟังข้อเสนอแนะอื่น ๆ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากเนื้อหาการสนทนากลุ่ม
4. การประเมินโครงสร้างรูปแบบการนิเทศกระบวนการที่นิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นการประเมินความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศ การจัดการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบของกระบวนการว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของอาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์มากน้อยเพียงใด มีรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงสร้างกระบวนการ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงสร้างรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มี 2 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด และ 2) แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของโครงสร้างรูปแบบการนิเทศการ โดยการเรียนรู้หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามที่ต้องการวัด (Index of Consistency : IOC) โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. กำหนดประเด็นการประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมการจัดการเรียนรู้และการสร้างแบบสอบถาม แล้วเขียนเป็นข้อคำถามตามประเด็นการประเมิน

2. นำแบบประเมินเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมทั้งประเด็น การประเมินลักษณะของข้อคำถามและภาษาที่ใช้แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอคณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบ การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญในการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบ การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. นำผลจากการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างรูปแบบการนิเทศการเรียน การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการยอมรับว่ากระบวนการที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 5 ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .80 - 1.00

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการขอรับแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญที่ เข้าร่วมสัมมนา นำมาวิเคราะห์ร่วมกับแบบบันทึก และถอดเทปการบันทึกขณะสัมมนานำข้อมูล มาสรุปเป็นรูปแบบการนิเทศการ การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประกอบการเขียนรายงาน

2. สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

2.2 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.2.1 ความถี่

2.2.2 ร้อยละ

2.2.3 ค่าเฉลี่ย

2.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยเทียบเกณฑ์ ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.50-5.00 หมายความว่า มีระดับมีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีระดับมีความเหมาะสมมาก

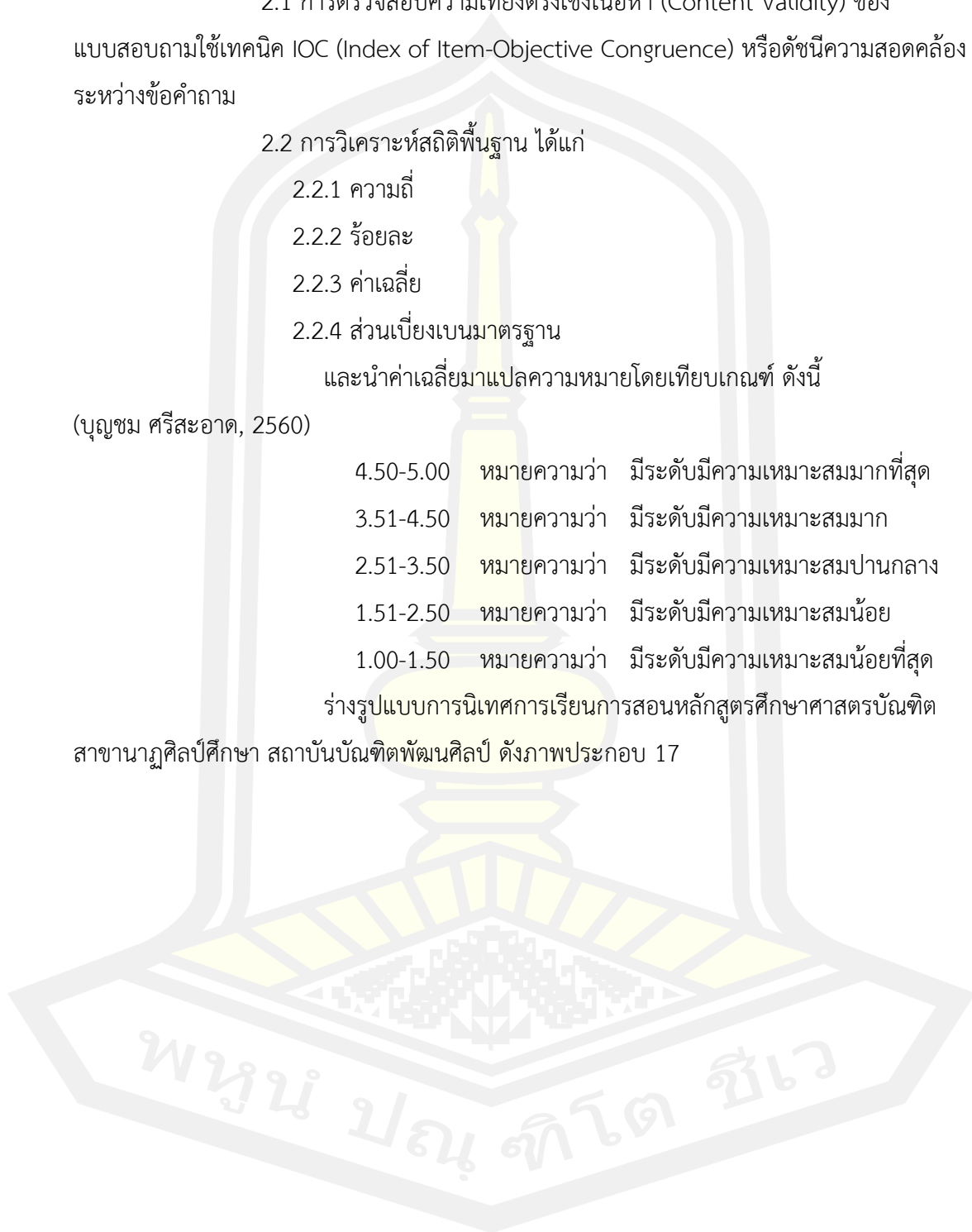
2.51-3.50 หมายความว่า มีระดับมีความเหมาะสมปานกลาง

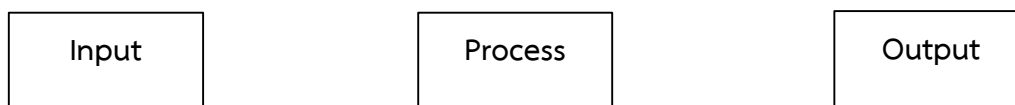
1.51-2.50 หมายความว่า มีระดับมีความเหมาะสมน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีระดับมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

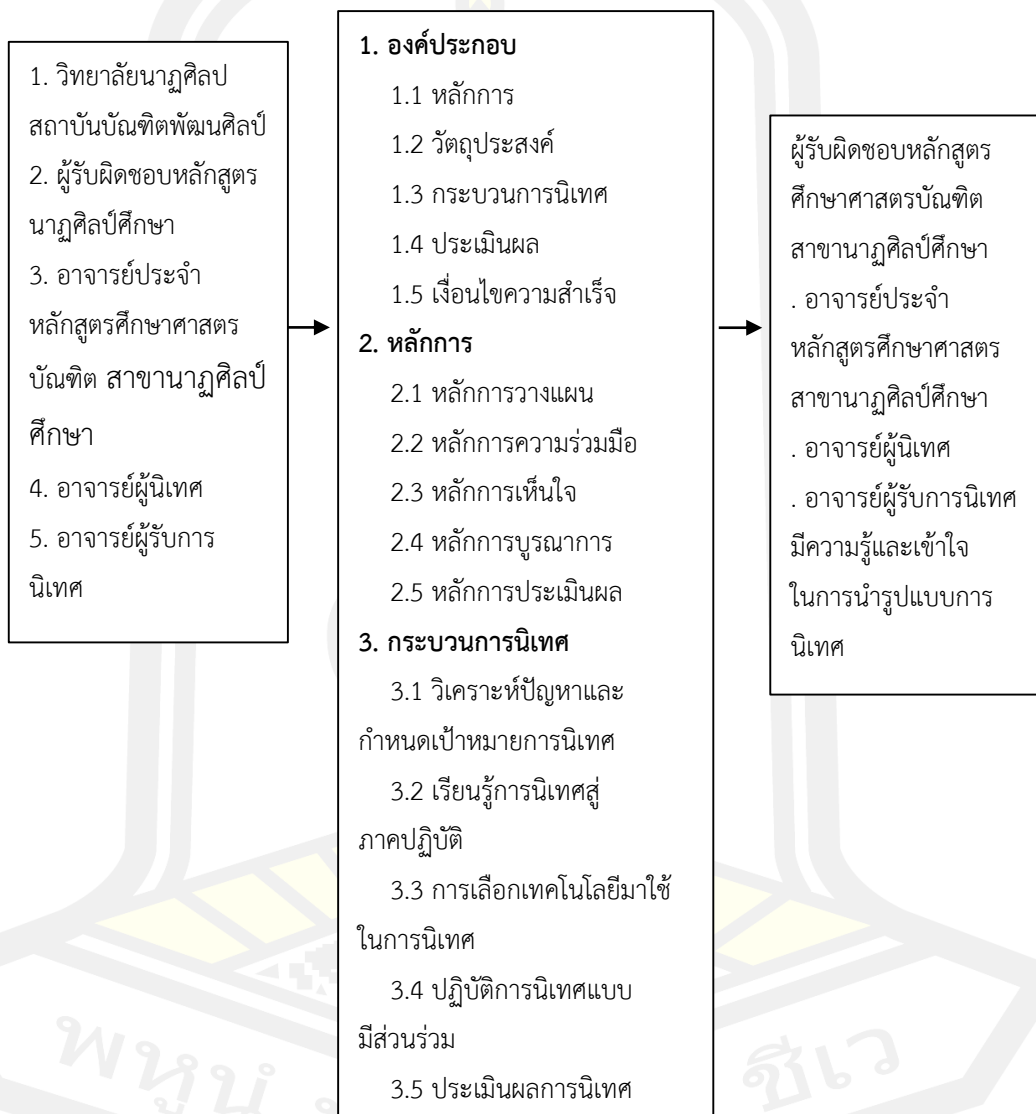
ร่างรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต

สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังภาพประกอบ 17





รูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



ภาพประกอบ 17 รูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ระยะที่ 3 การประเมินผลการรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตาราง 7 การประเมินรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา

ความมุ่ง หมาย	วิธีดำเนินการ	กลุ่มเป้าหมาย /ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ เก็บรวบรวม ข้อมูล	การเก็บข้อมูล/ การวิเคราะห์ ข้อมูล	ตัวชี้วัดการ ประเมิน
การประเมินผล การใช้รูปแบบ การจัดการ ความรู้ด้านการ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนา รูปแบบการ นิเทศการเรียน การสอน หลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษา สถาบัน บัณฑิตพัฒน ศิลป์	1. การทดลองใช้ รูปแบบ โดยเครื่องมือ 1) รูปแบบการนิเทศ 2) คู่มือการนิเทศ 1.1 ทดลองใช้ รูปแบบการนิเทศกับ กลุ่มเป้าหมาย 1.2 ทดลองใช้คู่มือ การนิเทศ โดยใช้ เครื่องมือ 2. ประเมินผลหลังการ ใช้รูปแบบการจัดการ ความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม ฯ 2.1 ประเมินความรู้ ความเข้าใจ ในการ จัดการความรู้ด้านการ นิเทศ ติดตาม ฯ 2.2 ประเมิน ความสามารถในการ ปฏิบัติการจัดการ ความรู้ด้านการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการจัด การศึกษา	ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษาวิทยาลัย นาฏศิลป์ร้อยเอ็ด	- คู่มือการนิเทศ - แผน กระบวนการ ขับเคลื่อนการ นิเทศ - แบบประเมิน แผนการจัดการ เรียนรู้ - แบบประเมิน ประสิทธิภาพการ สอน - แบบการสังเกต และบันทึกการ สอน - แบบสรุป รายงานผลการ สังเกตการสอน - แบบสอบถาม ความพึงพอใจต่อ การนิเทศ	- เก็บข้อมูลด้วย ตนเอง - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ผู้รับผิดชอบ หลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษา อาจารย์ ประจำหลักสูตร ศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา . อาจารย์ผู้นิเทศ . อาจารย์ผู้รับการ นิเทศ มีความรู้และเข้าใจ ในการนำรูปแบบ การนิเทศ

ตาราง 7 รายละเอียดการประเมินรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

ตาราง 8 แสดงกระบวนการรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

บทบาท	กระบวนการนิเทศ	ผลผลิต	ผลกระทบ
ผู้นิเทศ อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร นักศึกษา	จัดทำแผนการ ขับเคลื่อนกระบวนการ นิเทศ 1. วิเคราะห์ปัญหาและ กำหนดเป้าหมายการ นิเทศ 2. วางแผนเลือก เทคนิคและวิธีการ นิเทศ 3. สร้างความรู้ในการ นิเทศและนำความรู้ ปฏิบัติการนิเทศ 4. ประเมินผลลัพธ์ กระบวนการนิเทศ	1. ได้ทราบ เข้าใจถึง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการ นิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษา 2. คู่มือการนิเทศการ นิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษา 3. อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตรและอาจารย์ ประจำหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการนิเทศ และนำความรู้ปฏิบัติการ นิเทศ 4. นักศึกษาได้รับการสอน นาฏศิลป์อย่างมี ประสิทธิภาพ	1. ผู้นิเทศอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เข้าใจถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความ ต้องการในการนิเทศการ เรียนการสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา 2. ผู้นิเทศอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำ หลักสูตรนำคู่มือการ นิเทศการนิเทศการเรี นการสอนหลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ 3. อาจารย์ผู้สอน หลักสูตรนำความรู้จาก การนิเทศไปสอน นักศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ 4. นักศึกษาหลักสูตร นาฏศิลป์มีทักษะตามที่ หลักสูตรที่กำหนด

1. วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. กลุ่มเป้าหมาย

2.1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ วิทยาลัยนาฏศิลป์ปรีดี
โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

2.1.1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 5 คน

2.1.2 ครูผู้สอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา จำนวน 10 คน
ประกอบด้วยอาจารย์สาขาโขนลิง 2 คน สาขาโขนยักษ์ 2 คน โขนพระ 2 คน นาฏศิลป์ตัวพระ 2 คน
และตัวนาง 2 คน

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียน
การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่
วิทยาลัยนาฏศิลป์ปรีดี ประกอบด้วย นักศึกษานาฏศิลป์ หลักสูตร พ.ศ. 2562 จำนวน 30 คน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

นำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษา
ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาที่พัฒนาขึ้น จำนวน 1 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยนาฏศิลป์ปรีดี
การประเมินผลโดยการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3.1 การใช้รูปแบบการนิเทศและการประเมินผลการนำรูปแบบการนิเทศการเรียน
การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาที่พัฒนาขึ้น มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร
บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา แก่กลุ่มเป้าหมาย โดยดำเนินการตามกระบวนการนิเทศประกอบด้วย
หลักการของรูปแบบ ได้แก่ หลักความร่วมมือ (Cooperation) หลักการวางแผน (Planning)
หลักการมีส่วนร่วม (Integration) หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หลักการประเมินผล (Evaluation)
ที่ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ

ขั้นที่ 2 วางแผนเลือกเทคนิคและวิธีการนิเทศ

ขั้นที่ 3 สร้างความรู้ในการนิเทศและนำความรู้ปฏิบัติการนิเทศ

ขั้นที่ 4 ประเมินผลลัพธ์กระบวนการนิเทศ

ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมการนิเทศ 4 กิจกรรม คือ 1) วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ 2) วางแผนเลือกเทคนิคและวิธีการนิเทศ 3) สร้างความรู้ในการนิเทศ และนำความรู้ปฏิบัติการนิเทศ 4) ประเมินผลลัพธ์กระบวนการนิเทศ

3.2 การนำรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด โดยดำเนินการตามขั้นตอนของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาที่กำหนดไว้ และเหมือนขั้นตอนการนิเทศที่นำไปใช้กับกลุ่มทดลอง (Try Out) โดยใช้การทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) และแบบการทดลองดุลยภาพเวลาที่มีการเก็บคะแนนพัฒนาการต่อเนื่องตามช่วงเวลาที่กำหนด (Equivalent Time-Sample Design) กับอาจารย์กลุ่มเป้าหมาย โดยทุกขั้นตอนมีการติดตามดูแลช่วยเหลือ (Mentoring) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ร่วมวิจัยทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ขั้นตอนที่ 2 การใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ระหว่าง เดือนมิถุนายน-กันยายน 2565 ประกอบด้วย อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตรเป็นกลุ่มเป้าหมายการวิจัยตามขั้นตอนที่กำหนด ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ (Analysis For Goal = A)

ขั้นที่ 2 เรียนรู้ตามผลลัพธ์การนิเทศ (Result-Based Learning = R)

ขั้นที่ 3 การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ (Technology)

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม

4.1 การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน(Focusing)

4.2 การเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน (Co-Construction)

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan)

ขั้นที่ 2 การนำแผนไปปฏิบัติการนิเทศ (Act)

ขั้นที่ 3 การสังเกตการสอน (Observe)

ขั้นที่ 4 การสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศต่อเนื่อง (ON-Going Development)

ขั้นที่ 5 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E)

ขั้นที่ 1 การประชุมก่อนการนิเทศ

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศ

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผลการนิเทศ

4. ประเมินสมรรถภาพการนิเทศการสอนของครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ และประเมินสมรรถนะการสอนของอาจารย์ผู้สอนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการวิจัยตามช่วงเวลาที่กำหนด

5. ประเมินความพึงพอใจของประธานผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอนที่เป็นผู้ร่วมศึกษาในการนำรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ไปใช้

เครื่องมือที่ใช้

1. แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ก่อนนำไปใช้และหลังการนำไปใช้ โดยใช้แบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ

2. แบบประเมินสมรรถภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ทางศิลปะของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศ

3. แบบประเมินสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ทางศิลปะของอาจารย์ผู้รับการนิเทศ

4. แบบประเมินความพึงพอใจของอาจารย์ผู้รับการนิเทศและอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศต่อรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น

5. แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างแบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้แบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ มีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1.2 สร้างแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ เพื่อคัดเลือกไว้ 20 ข้อ

1.3 นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประเมินความตรงตามเนื้อหา และภาษาที่ใช้ ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1.4 วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นกับ
วัตถุประสงค์โดยใช้สูตร IOC เพื่อหาผลรวมของคะแนนในแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญ (ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ
ชุดเดิม) แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้องและพิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าเฉลี่ย
ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

1.5 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้รับผิดชอบหลักสูตร
และอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์
หาคุณภาพ คือ ค่าความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) เป็นรายชื่อ พิจารณาคัดเลือก
แบบทดสอบตามเกณฑ์ ค่าความยากตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.80 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ถึง 1.00
และนำแบบทดสอบที่ผ่านการคัดเลือกไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ
โดยวิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson 20) พบว่า ข้อสอบที่มีค่าความยากและ
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ในเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อซึ่งมีค่าความยาก ตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.75
ค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.35 ถึง 0.73 และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

1.6 พิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2. แบบประเมินสมรรถภาพการนิเทศของอาจารย์ทำหน้าที่นิเทศและอาจารย์
ผู้ที่ได้รับการนิเทศ โดยใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร
ศึกษานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิธีการสร้างเครื่องมือ
แบบประเมินสมรรถภาพการนิเทศ

2.2 สร้างแบบประเมินสมรรถภาพการนิเทศของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและ
อาจารย์ผู้รับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต ศึกษานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ มี 20 ข้อ กำหนดเกณฑ์การวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ

2.3 นำแบบประเมินสมรรถนะการนิเทศต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
เพื่อพิจารณาถึงความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและกรอบการสร้างข้อคำถาม ปรับปรุงตาม
ข้อเสนอแนะและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเหมาะสมของภาษา
และข้อความที่ครอบคลุมกับประเด็นคำถาม (ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกับที่ตรวจแบบสอบถาม
ในระยะที่ 1)

2.4 นำแบบประเมินสมรรถนะการนิเทศมาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุง
แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.5 นำแบบประเมินสมรรถนะการนิเทศตามแนวรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้ การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. แบบประเมินความพึงพอใจสำหรับของครูผู้รับการนิเทศและครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ ต่อรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและวิธีการสร้างเครื่องมือแบบ ประเมินความพึงพอใจ

3.2 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สำหรับอาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและอาจารย์ผู้รับการนิเทศ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ มี 20 ข้อ กำหนดเกณฑ์การวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ

3.3 นำแบบประเมินความพึงพอใจต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาถึงความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและกรอบการสร้างข้อคำถาม ปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเหมาะสมของภาษา และข้อความที่ครอบคลุมกับประเด็นคำถาม (ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดียวกับที่ตรวจแบบสอบถาม ในระยะที่ 1)

3.4 นำแบบประเมินความพึงพอใจมาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.5 นำแบบประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม การพัฒนาและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

การจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดกระทำข้อมูล ตรวจสอบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ลงรหัสข้อมูล (Coding) แล้วนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการวิเคราะห์และ การนำเสนอเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบคำถามของแบบสอบถาม โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสังเกต แบบสังเคราะห์เอกสาร โดยการใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูล โดยใช้ เวลา สถานที่และบุคคล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน คะแนนแต่ละคน
N แทน จำนวนคนทั้งหมด
 Σ แทน ผลรวม

1.4 วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการและความจำเป็น Modified Priority Need Index (PNImodified)

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

เมื่อ PNImodified แทน ดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I แทน คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง
D แทน คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

1.5 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพการสอนประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)
ประสิทธิภาพของผลลัพธ์ (สมนึก กัทฑิยธนี, 2558)

$$E_1 / E_2 = 80 / 80$$

$$E_1 = \left[\frac{\Sigma X}{\frac{N}{A}} \right] \times 100$$

เมื่อ E_1 หมายถึง ประสิทธิภาพของกระบวนการ
 ΣX หมายถึง ผลรวมของคะแนนแบบทดสอบ
A หมายถึง ผลรวมของคะแนนเต็ม
N หมายถึง จำนวนนักเรียน

$$E_2 = \left[\frac{\sum F}{\frac{N}{B}} \right] \times 100$$

เมื่อ	E_2	แทน	ประสิทธิภาพของผลลัพธ์
	$\sum F$	แทน	ผลรวมของคะแนนจากการสอบหลังเรียน
	B	แทน	ผลรวมของคะแนนเต็มจากการสอบหลังเรียน
	N	แทน	จำนวนนักเรียน

1.6 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีประสิทธิผลของโดยคำนวณตามวิธีของกูดแมน และชไนเดอร์ โดยใช้สูตรดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2558)

$$E.I. = \frac{\text{ผลรวมคะแนนทดสอบหลังเรียน} - \text{ผลรวมคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}{(\text{จำนวนนักเรียน} \times \text{คะแนนเต็ม}) - \text{ผลรวมคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}$$

เมื่อ	$E.I.$	แทน	ดัชนีประสิทธิผล
	P_1	แทน	ผลรวมของคะแนนทดสอบก่อนเรียน
	P_2	แทน	ผลรวมของคะแนนทดสอบหลังเรียน
	100	แทน	คะแนนสูงสุดที่นักเรียนสามารถทำได้

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ อำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ Item total correlation (สมนึก ภัททิยธนี, 2558) และ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2.1 อำนาจจำแนกของแบบวัดความพึงพอใจโดยวิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สันดังนี้ (สมนึก ภัททิยธนี, 2558)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนชุด X กับ Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X และ Y คูณกันแต่ละคู่
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

2.2 หาค่าความเชื่อมั่น(Reliability)ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach)โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อ
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2.3การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (สมนึก ภัททิยธนี, 2558)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็น
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ตามระยะของการดำเนินการวิจัย ตามลำดับหัวข้อดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 2 การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 3 การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลการนำรูปแบบการนิเทศการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์พัฒนาขึ้นไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตาราง 9 แสดงความถี่ และค่าร้อยละการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 208)		หมายเหตุ
	ความถี่	ร้อยละ	
1 เพศ			
ชาย	55	26.44	
หญิง	153	73.56	
2 อายุ			
น้อยกว่า 30 ปี	53	25.48	
30-40 ปี	62	29.80	
41-50 ปี	35	16.82	
51 ปีขึ้นไป	58	27.88	
3 การศึกษา			
ปริญญาโท	203	97.60	
ปริญญาเอก	5	2.40	

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้น		จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 208)		หมายเหตุ
		ความถี่	ร้อยละ	
4	ประสบการณ์ในการทำงาน			
	น้อยกว่า 10 ปี	53	25.48	
	10 - 15 ปี	62	29.80	
	16 - 20 ปี	35	16.82	
	21 ปีขึ้นไป	58	27.88	
5	ตำแหน่ง			
	ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	65	31.25	
	ครูผู้สอน	130	62.50	
	ผู้บริหาร	13	6.25	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร วิทยาลัย ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต และอาจารย์ผู้สอนสาขานาฏศิลป์ วิทยาลัย นาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 208 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 98.48 ส่วนมากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 73.56 เพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 26.44 ส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 รองลงมาอายุ มากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 97.60 รองลงมาได้แก่ ผู้จบปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 รองลงมามีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.88

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนิเทศการเรียนการสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
โดยรวมและเป็นรายด้าน

การนิเทศการจัดการเรียน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
การสอนนาฏศิลป์ ที่มีประสิทธิผล		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การนิเทศการเรียนการสอนตาม หลักสูตร (Analysis)	3.36	0.22	ปานกลาง	4.63	0.47	มากที่สุด
2	ด้านการวางแผนร่วมกันของ อาจารย์ผู้สอน และผู้รับผิดชอบ หลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ (Informing)	3.37	0.27	ปานกลาง	4.67	0.50	มากที่สุด
3	ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อ นำไปสู่ภาคปฏิบัติ (Result- Based Learning)	3.29	0.24	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด
4	ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ (Skill)	3.30	0.27	ปานกลาง	4.62	0.56	มากที่สุด
5	ด้านการประเมินผลการนิเทศ	3.26	0.25	ปานกลาง	4.63	0.55	มากที่สุด
โดยรวม		3.31	0.15	ปานกลาง	4.63	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ
การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์รายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.31$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน
และผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา
และความต้องการการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตร ($\bar{X} = 3.36$) ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ
($\bar{X} = 3.30$) ด้านการประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 3.30$) และด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่
ภาคปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$)
เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และผู้รับผิดชอบ
หลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.67$) ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ

($\bar{X}$ = 4.64) ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตร ($\bar{X}$ = 4.63) ด้านการประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.63) และด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.62) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
รายด้านและเป็นรายชื่อ

รายการประเมิน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์							
1	การแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบด้านการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา อย่างชัดเจน	3.15	0.40	ปานกลาง	4.64	0.55	มากที่สุด
2	มีการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.25	0.48	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด
3	มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาที่ชัดเจน	3.43	0.74	ปานกลาง	4.59	0.67	มากที่สุด
4	มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา และนำมาใช้ในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาของวิทยาลัยฯ	3.68	0.47	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5 มีการวิเคราะห์หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพการจัดการเรียนการสอนสาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.48	0.50	ปานกลาง	4.65	0.61	มากที่สุด
6 มีการจัดให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน และจัดทำโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.20	0.81	ปานกลาง	4.73	0.44	มากที่สุด
7 มีการรับฟังความคิดเห็นของครูอาจารย์ผู้สอน เพื่อใช้ประกอบ การตัดสินใจ การดำเนินงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาไทยศึกษา	3.47	0.75	ปานกลาง	4.63	0.55	มากที่สุด
8 การวิเคราะห์ปัญหา จุดเด่น จุดด้อย และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ความรู้ และทักษะการนิเทศเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนสาขานาฏศิลป์ศึกษาศึกษา	3.42	0.67	ปานกลาง	4.62	0.55	มากที่สุด
9 มีการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนสาขานาฏศิลป์ศึกษาศึกษาที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษาของวิทยาลัยฯ	3.15	0.36	ปานกลาง	4.59	0.62	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10	มีการสำรวจความต้องการรับการพัฒนาศาสตร์บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาของวิทยาลัยฯ	3.35	0.69	ปานกลาง	4.49	0.68	มากที่สุด
	รวม	3.36	0.22	ปานกลาง	4.63	0.47	มากที่สุด
ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ							
11	มีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ของวิทยาลัยฯ	3.47	0.72	ปานกลาง	4.60	0.62	มากที่สุด
12	การนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มาใช้วางแผนการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.43	0.63	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด
13	มีการกำหนดแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของวิทยาลัยฯ	3.19	0.85	ปานกลาง	4.76	0.50	มากที่สุด
14	การกำหนดบทบาท หน้าที่รับผิดชอบของครูอาจารย์นิเทศและครูอาจารย์ผู้รับการนิเทศไว้อย่างชัดเจน	3.34	0.85	ปานกลาง	4.73	0.52	มากที่สุด
15	มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน	3.17	0.73	ปานกลาง	4.63	0.55	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16	มีการกำหนดโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนสาขานาฏศิลป์ศึกษาของวิทยาลัยฯ ไว้อย่างชัดเจน	3.26	0.74	ปานกลาง	4.66	0.54	มากที่สุด
17	มีการจัดให้มีปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนสาขานาฏศิลป์ศึกษาอย่างชัดเจน	3.39	0.72	ปานกลาง	4.63	0.55	มากที่สุด
18	มีการจัดให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดทำโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนสาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.46	0.67	ปานกลาง	4.69	0.53	มากที่สุด
19	มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อออกแบบจัดทำสื่อ และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนสาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.41	0.60	ปานกลาง	4.69	0.53	มากที่สุด
20	มีการทำคู่มือการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนสาขานาฏศิลป์ศึกษาของวิทยาลัยแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน	3.57	0.67	ปานกลาง	4.59	0.62	มากที่สุด
รวม		3.37	0.27	ปานกลาง	4.67	0.50	มากที่สุด
ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ							
21	มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่อาจารย์ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา ก่อนการดำเนินงาน	3.32	0.73	ปานกลาง	4.66	0.54	มากที่สุด
22	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะการนิเทศแก่อาจารย์ผู้ให้การนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกต การตั้งคำถามสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสังเกตการสอน	3.40	0.68	ปานกลาง	4.56	0.62	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
23	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือการนิเทศ และการวิเคราะห์ ข้อมูลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชานาฏศิลป์	3.31	0.82	ปานกลาง	4.60	0.56	มากที่สุด
24	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิเคราะห์ หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชานาฏศิลป์ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานคุณวุฒิ	3.21	0.84	ปานกลาง	4.67	0.54	มากที่สุด
25	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการออกแบบ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชานาฏศิลป์ที่เหมาะสมสอดคล้อง กับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน	3.15	0.64	ปานกลาง	4.66	0.54	มากที่สุด
26	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.14	0.67	ปานกลาง	4.59	0.62	มากที่สุด
27	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน เนื้อหา และกิจกรรม การเรียนรู้	3.35	0.67	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด
28	มีการพัฒนาอาจารย์โดยผู้เชี่ยวชาญตาม สาขาวิชาชีพด้านเนื้อหาและหลักการ สอนตามหลักสูตร	3.40	0.63	ปานกลาง	4.59	0.67	มากที่สุด
29	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสร้างและ วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดและ ประเมินผลอย่างถูกต้องเหมาะสม	3.33	0.56	ปานกลาง	4.66	0.54	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
30	มีการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับโอกาสในการพัฒนา เช่น เข้ารับการอบรม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ	3.27	0.77	ปานกลาง	4.69	0.59	มากที่สุด
	รวม	3.29	0.24	ปานกลาง	4.64	0.51	มากที่สุด
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ							
31	มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่อาจารย์ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ก่อนการดำเนินงาน	3.37	0.67	ปานกลาง	4.57	0.62	มากที่สุด
32	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะการนิเทศ แก่อาจารย์ผู้ให้การนิเทศ เช่น ทักษะ การสังเกต การตั้งคำถามสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสังเกตการสอน	3.33	0.67	ปานกลาง	4.53	0.62	มากที่สุด
33	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือการนิเทศ และการวิเคราะห์ ข้อมูลการนิเทศการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชานาฏศิลป์	3.33	0.76	ปานกลาง	4.63	0.61	มากที่สุด
34	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิเคราะห์ หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาที่สอดคล้องกับ มาตรฐานคุณวุฒิหลักสูตร	3.39	0.71	ปานกลาง	4.67	0.47	มากที่สุด
35	การพัฒนาอาจารย์ด้านการออกแบบ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน	3.13	0.71	ปานกลาง	4.60	0.56	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
36	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.12	0.64	ปานกลาง	4.66	0.54	มากที่สุด
37	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	3.35	0.54	ปานกลาง	4.60	0.56	มากที่สุด
38	มีการพัฒนาอาจารย์โดยผู้เชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพด้านเนื้อหาและหลักการสอนตามหลักสูตร	3.31	0.76	ปานกลาง	4.69	0.53	มากที่สุด
39	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสร้างและวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่างถูกต้องเหมาะสม	3.30	0.69	ปานกลาง	4.62	0.61	มากที่สุด
40	มีการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับโอกาสในการพัฒนา เช่น เข้ารับการอบรม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ	3.33	0.63	ปานกลาง	4.62	0.61	มากที่สุด
รวม		3.30	0.28	ปานกลาง	4.62	0.52	มากที่สุด
ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ							
41	มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ	3.15	0.66	ปานกลาง	4.63	0.61	มากที่สุด
42	มีการให้ความรู้ หรือสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.18	0.75	ปานกลาง	4.69	0.59	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
43	มีการวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย เลือกกิจกรรม นิเทศ วิธีการนิเทศ สื่อและเครื่องมือ การนิเทศที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของ การนิเทศการจัดการเรียนรู้การจัดการ เรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาร่วมกัน	3.22	0.76	ปานกลาง	4.66	0.54	มากที่สุด
44	มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้กำลังใจและ สังเกตการสอนของอาจารย์เป็น รายบุคคล	3.22	0.76	ปานกลาง	4.60	0.56	มากที่สุด
45	มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษาตามปฏิทินโดยใช้ กระบวนการนิเทศที่ตกลงร่วมกัน	3.23	0.69	ปานกลาง	4.63	0.61	มากที่สุด
46	มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศการจัดการ เรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาตามที่ตกลง ร่วมกันอยู่เสมอ	3.22	0.60	ปานกลาง	4.59	0.62	มากที่สุด
47	มีการติดตาม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงาน ตามปฏิทิน/แผนงานนิเทศการจัดการ เรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาที่กำหนด	3.27	0.57	ปานกลาง	4.62	0.61	มากที่สุด
48	มีการบันทึกข้อมูล ร่องรอย หลักฐาน การนิเทศ และปัญหาอุปสรรคจากการ นิเทศทุกครั้ง	3.32	0.47	ปานกลาง	4.62	0.61	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
49	มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลข้อมูลที่ได้จากการนิเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับ	3.35	0.48	ปานกลาง	4.62	0.61	มากที่สุด
50	มีการประชุมหลังการนิเทศเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาร่วมกัน	3.45	0.56	ปานกลาง	4.57	0.56	มากที่สุด
รวม		3.26	0.25	ปานกลาง	4.62	0.56	มากที่สุด
ด้านการประเมินผลการนิเทศ							
51	มีการประเมินผลการนิเทศแต่ละครั้งและแจ้งให้ผู้รับการนิเทศรับทราบ	3.40	0.60	ปานกลาง	4.63	0.72	มากที่สุด
52	มีการดำเนินการประเมินผล 3 ระยะ คือ ก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังการปฏิบัติงาน	3.42	0.67	ปานกลาง	4.56	0.72	มากที่สุด
53	มีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการประเมินผลการนิเทศที่เหมาะสมตรงกับสภาพที่เป็นจริง	3.21	0.65	ปานกลาง	4.50	0.68	มากที่สุด
54	มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน	3.38	0.67	ปานกลาง	4.53	0.73	มากที่สุด
55	มีการใช้ข้อมูลที่หลากหลายประกอบในการประเมินผลการนิเทศได้อย่างเหมาะสม	3.20	0.47	ปานกลาง	4.47	0.73	มากที่สุด
56	มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและแจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.19	0.62	ปานกลาง	4.53	0.73	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

รายการประเมิน		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
57	มีการสรุปผล และรายงานการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษาทุกภาคเรียน/ปีการศึกษา	3.21	0.57	ปานกลาง	4.56	0.72	มากที่สุด
58	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ สร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาชีพ ทั้งในวิทยาลัยฯ และนอกวิทยาลัย	3.31	0.57	ปานกลาง	4.57	0.67	มากที่สุด
59	มีการจัดประชุมสัมมนา จัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศ เติมเต็มองค์ความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ให้กับอาจารย์ทุกภาคเรียน/ปีการศึกษา	3.33	0.66	ปานกลาง	4.63	0.61	มากที่สุด
60	มีการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงาน นิเทศไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง การนิเทศการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาศึกษา	3.35	0.51	ปานกลาง	4.69	0.53	มากที่สุด
รวม		3.30	0.21	ปานกลาง	4.57	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศ
การเรียนการสอนศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ราชดำเนินและ
เป็นรายชื่อ ปรากฏดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ โดยรวม
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา และนำมาใช้ในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้
สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาของวิทยาลัยฯ ($\bar{X} = 3.68$) มีการวิเคราะห์หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชา

นาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 3.48$) และ มีการรับฟังความคิดเห็นของครูอาจารย์ผู้สอน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจการดำเนินงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
 สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการจัดให้ครู
 อาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน และจัดทำโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 4.73$) มีการจัดให้อาจารย์ผู้สอนมีส่วนร่วมในการ
 วางแผนและจัดทำโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
 สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 4.69$) และมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา
 ที่เรียนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา และนำมาใช้ในการวางแผนการนิเทศการ
 จัดการเรียนรู้สาขาวิชาของวิทยาลัยฯ ($\bar{X} = 4.69$) ตามลำดับ

**ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และ
 ผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ** โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการทำคู่มือ
 การปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
 ของวิทยาลัยแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.57$) มีมีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบด้าน
 การนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ของวิทยาลัยฯ
 ($\bar{X} = 3.47$) และมีการจัดให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดทำโครงการนิเทศการ
 จัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการจัดกิจกรรม
 เพื่อเพิ่มทักษะการนิเทศแก่ครูผู้ให้การนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกต การตั้งคำถามสะท้อนคิดการให้
 ข้อมูลย้อนกลับ การสังเกตการสอน ($\bar{X} = 4.76$) การกำหนดบทบาท หน้าที่รับผิดชอบของครูอาจารย์
 ผู้นิเทศและครูอาจารย์ผู้รับการนิเทศไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.73$) และการนำข้อมูลจากการสำรวจ
 สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ มาใช้วางแผนการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 4.70$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ
 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
 ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะการนิเทศแก่ครูอาจารย์ผู้ให้การนิเทศ
 เช่น ทักษะการสังเกต การตั้งคำถามสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสังเกตการสอน

($\bar{X} = 3.40$) มีการพัฒนาอาจารย์โดยผู้เชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพด้านเนื้อหาและหลักการสอนตามหลักสูตร ($\bar{X} = 3.40$) และมีการพัฒนาครูอาจารย์ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.73$) มีการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับโอกาสในการพัฒนา เช่น เข้ารับการอบรม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.69$) และมีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิหลักสูตร ($\bar{X} = 4.67$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 3.39$) มีการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่อาจารย์ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาก่อนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.37$) และมีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการพัฒนาอาจารย์โดยผู้เชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพด้านเนื้อหาและหลักการสอนตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.69$) มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 4.67$) มีการพัฒนาครูอาจารย์ด้านการใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการประชุมหลังการนิเทศเพื่อเปิดโอกาสให้ครูในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.45$) มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ สรุปผลข้อมูลที่ได้จากการนิเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับ

($\bar{X} = 3.35$) และมีการบันทึกข้อมูล ร่องรอย หลักฐานการนิเทศ และปัญหาอุปสรรคจากการนิเทศ ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.32$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 4.69$) มีการวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ เลือกกิจกรรมนิเทศ วิธีการนิเทศ สื่อและเครื่องมือการนิเทศที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.66$) มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการดำเนินการประเมินผล 3 ระยะ คือ ก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.42$) มีการประเมินผลการนิเทศแต่ละครั้งและแจ้งให้ผู้รับการนิเทศรับทราบ ($\bar{X} = 3.40$) และมีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานนิเทศไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($\bar{X} = 4.69$) มีการประเมินผลการนิเทศแต่ละครั้งและแจ้งให้ผู้รับการนิเทศรับทราบ ($\bar{X} = 4.63$) และ มีการจัดประชุมสัมมนา จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศ เติบโตองค์ความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ ให้กับอาจารย์ทุกภาคเรียน/ปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาถึงความต้องการจำเป็น ตามวิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 12 แสดงค่า Index PNI_{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศการเรียนการสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
รวมและเป็นรายด้าน

องค์ประกอบการนิเทศการเรียนการสอนนาฏศิลป์ ที่มีประสิทธิผล		D	I	PNI_{modified}	ลำดับที่
1	ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตร	3.36	4.63	0.38	5
2	ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	3.37	4.67	0.39	3
3	ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ	3.29	4.64	0.41	1
4	ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ	3.30	4.62	0.40	2
6	ด้านการประเมินผลการนิเทศ	3.30	4.57	0.39	4

จากตาราง 12 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียน
การสอนสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เรียงลำดับ
ความต้องการเรียงจากมากไปหาน้อย ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ ($PNI = 0.41$)
ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ ($PNI = 0.40$) ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และ
ผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ($PNI = 0.39$) ด้านการประเมินผลการนิเทศ
($PNI = 0.39$) และด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศการเรียนการสอน
ตามหลักสูตร ($PNI = 0.38$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (D) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (I) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้ การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ราชดำเนินและเป็นรายชื่อ

รายการประเมิน		D	I	PNI _{modified}	ลำดับที่
ด้านการสำรวจความต้องการและจำเป็น					
1	การแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบด้านการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา อย่างชัดเจน	3.15	4.64	0.47	2
2	มีการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.25	4.69	0.44	4
3	มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ที่ชัดเจน	3.43	4.59	0.34	7
4	มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาที่เรียนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา และนำมาใช้ในการวางแผนการนิเทศการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์	3.68	4.69	0.27	10
5	มีการวิเคราะห์หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	3.48	4.65	0.34	8
6	การจัดให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน และจัดทำโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.20	4.73	0.48	1

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน		D	I	PNI _{modified}	ลำดับที่
7	มีการรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน เพื่อใช้ประกอบ การตัดสินใจการดำเนินงาน นิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษา ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.47	4.63	0.33	9
8	การวิเคราะห์ปัญหา จุดเด่น จุดด้อย และ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา ความรู้และ ทักษะการนิเทศเพื่อนำไปใช้ในการวางแผน การปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์	3.42	4.62	0.35	5
9	มีการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา ที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมา เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนตาม หลักสูตรนาฏศิลป์	3.15	4.59	0.46	5
10	มีการสำรวจความต้องการรับการพัฒนาของ อาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์ของวิทยาลัยฯ	3.35	4.49	0.34	6
รวม		3.36	4.63	0.38	6
ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ					
11	มีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบด้านการ นิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์	3.47	4.60	0.33	9
12	การนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มาใช้วางแผน การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.43	4.70	0.37	6

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน		D	I	PNI _{modified}	ลำดับที่
13	มีการกำหนดแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของวิทยาลัยฯ	3.19	4.76	0.49	1
14	การกำหนดบทบาท หน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์ผู้นิเทศและครูอาจารย์ผู้รับการนิเทศ ไว้อย่างชัดเจน	3.34	4.73	0.42	4
15	มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน	3.17	4.63	0.46	2
16	มีการกำหนดโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาของวิทยาลัยฯ ไว้อย่างชัดเจน	3.26	4.66	0.43	3
17	มีการจัดให้มีปฏิทินการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาอย่างชัดเจน	3.39	4.63	0.37	7
18	มีการจัดให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน และจัดทำโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.46	4.69	0.36	8
19	มีการประชุมคณะทำงาน เพื่อออกแบบจัดทำสื่อ และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.41	4.69	0.38	5

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน		D	I	PNI _{modified}	ลำดับที่
20	มีการทำคู่มือการปฏิบัติงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน	3.57	4.59	0.29	10
รวม		3.37	4.67	0.39	4
ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ					
21	มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่อาจารย์ด้านการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรหลักสูตรหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา ก่อนการดำเนินงาน	3.32	4.66	0.40	6
22	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะการนิเทศแก่ครู อาจารย์ผู้ให้การนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกต การตั้งคำถามสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสังเกตการสอน	3.40	4.56	0.34	10
23	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือ การนิเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนสาขาวิชานาฏศิลป์	3.31	4.60	0.39	8
24	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.21	4.67	0.46	3
25	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการออกแบบ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชานาฏศิลป์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน	3.15	4.66	0.48	1

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน		D	I	PNI _{modified}	ลำดับที่
26	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้รูปแบบ เทคนิค วิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.14	4.59	0.46	2
27	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่หลากหลาย เหมาะสมกับ ผู้เรียน เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	3.35	4.73	0.41	5
28	มีการพัฒนาอาจารย์โดยผู้เชี่ยวชาญตามสาขา วิชาชีพด้านเนื้อหาและหลักการสอนตาม หลักสูตร	3.40	4.59	0.35	9
29	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสร้างและวิเคราะห์ คุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่าง ถูกต้องเหมาะสม	3.33	4.66	0.40	7
30	มีการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับโอกาสในการ พัฒนา เช่น เข้ารับการอบรม หรือการเข้าร่วม กิจกรรมทางวิชาการ	3.27	4.69	0.43	4
รวม		3.29	4.64	0.41	2
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ					
31	มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่อาจารย์ด้าน การนิเทศ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ศิษศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ก่อนการดำเนินงาน	3.37	4.57	0.36	10
32	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะการนิเทศแก่ อาจารย์ผู้ให้การนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกต การตั้งคำถามสะท้อนคิด การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสังเกตการสอน	3.33	4.53	0.36	9

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน		D	I	PNI _{modified}	ลำดับที่
33	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือ การนิเทศ และการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา	3.33	4.63	0.39	5
34	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.39	4.67	0.38	7
35	การพัฒนาอาจารย์ด้านการออกแบบ การเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชานาฏศิลป์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน	3.13	4.60	0.47	2
36	มีการพัฒนาครูอาจารย์ด้านการใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	3.12	4.66	0.49	1
37	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ที่หลากหลาย เหมาะสมกับ ผู้เรียน เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้	3.35	4.60	0.37	8
38	มีการพัฒนาอาจารย์โดยผู้เชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพด้านเนื้อหาและหลักการสอนตาม หลักสูตร	3.31	4.69	0.42	3
39	มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสร้างและวิเคราะห์ คุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลอย่าง ถูกต้องเหมาะสม	3.30	4.62	0.40	4

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน		D	I	PNI _{modified}	ลำดับที่
40	มีการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับโอกาสในการพัฒนา เช่น เข้ารับการอบรม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ	3.33	4.62	0.39	6
รวม		3.30	4.62	0.40	3
ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ					
41	มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ	3.15	4.63	0.47	2
42	มีการให้ความรู้ หรือสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.18	4.69	0.48	1
43	มีการวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ เลือกกิจกรรมนิเทศ วิธีการนิเทศ สื่อและเครื่องมือการนิเทศที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการจัดการเรียนรู้อุทิศตนในการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาร่วมกัน	3.22	4.66	0.45	3
44	มีการเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อให้กำลังใจและสังเกตการสอนของอาจารย์เป็นรายบุคคล	3.22	4.60	0.43	5
45	มีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาตามปฏิทินโดยใช้กระบวนการนิเทศที่ตกลงร่วมกัน	3.23	4.63	0.43	4
46	มีการใช้เครื่องมือในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขา นาฏศิลป์ศึกษา ตามที่ตกลงร่วมกันอยู่เสมอ	3.22	4.59	0.43	6

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน		D	I	PNI _{modified}	ลำดับที่
47	มีการติดตาม กำกับ ดูแล การปฏิบัติงานตาม ปฏิทิน/แผนงานนิเทศการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ ศึกษา ที่กำหนด	3.27	4.62	0.41	7
48	มีการบันทึกข้อมูล ร่องรอย หลักฐานการนิเทศ และปัญหาอุปสรรคจากการนิเทศทุกครั้ง	3.32	4.62	0.39	8
49	มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลข้อมูลที่ได้ จากการนิเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการให้ ข้อมูลย้อนกลับ	3.35	4.62	0.38	9
50	มีการประชุมหลังการนิเทศเพื่อเปิดโอกาสให้ครู ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาร่วมกัน	3.45	4.57	0.33	10
รวม		3.26	4.62	0.42	1
ด้านการประเมินผลการนิเทศ					
51	มีการประเมินผลการนิเทศแต่ละครั้งและ แจ้งให้ผู้รับการนิเทศรับทราบ	3.40	4.63	0.36	8
52	มีการดำเนินการประเมินผล 3 ระยะ คือ ก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน และ หลังการปฏิบัติงาน	3.42	4.56	0.33	10
53	มีการกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการ ประเมินผลการนิเทศที่เหมาะสมตรงกับ สภาพที่เป็นจริง	3.21	4.50	0.40	3
54	มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน	3.38	4.53	03.4	9

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการประเมิน		D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับที่
55	มีการใช้ข้อมูลที่หลากหลายประกอบในการประเมินผลการนิเทศได้อย่างเหมาะสม	3.20	4.47	0.38	5
56	มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและแจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.19	4.53	0.42	2
57	มีการสรุปผล และรายงานการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาทุกภาคเรียน/ปีการศึกษา	3.21	4.56	0.42	1
58	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาชีพทั้งในวิทยาลัยฯ และนอกวิทยาลัย	3.31	4.57	0.38	7
59	มีการจัดประชุมสัมมนา จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศ เติมเต็มองค์ความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ให้กับอาจารย์ทุกภาคเรียน/ปีการศึกษา	3.33	4.63	0.39	6
60	มีการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานนิเทศไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา	3.35	4.69	0.40	4
รวม		3.30	4.57	0.39	5

จากตาราง 13 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการนิเทศ การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ วิทยาด้านและเป็นรายชื่อ ดังนี้

ด้านการสำรวจความต้องการและจำเป็น เรียงลำดับความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน และจัดทำโครงการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ($PNI = 0.48$) มีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบด้านการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนหลักสูตร

ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาชัดเจน (PNI = 0.47) และมีการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดเรียนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา (PNI = 0.46) ตามลำดับ

ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการกำหนดแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ (PNI = 0.49) มีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน (PNI = 0.46) และมีการกำหนดโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ไว้อย่างชัดเจน (PNI = 0.43) ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ เรียงลำดับความต้องการเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการพัฒนาครูอาจารย์ด้านการออกแบบ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ สาขาวิชานาฏศิลป์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน (PNI = 0.48) มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณวุฒิหลักสูตรนาฏศิลป์ (PNI = 0.46) และมีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้รูปแบบเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (PNI = 0.46) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (PNI = 0.49) การพัฒนาอาจารย์ด้านการออกแบบ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน (PNI = 0.47) และมีการพัฒนาอาจารย์ โดยผู้เชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพด้านเนื้อหาและหลักการสอนตามหลักสูตร (PNI = 0.42) ตามลำดับ

ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการให้ความรู้ หรือสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา (PNI = 0.48) มีมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ (PNI = 0.47) และมีการวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้สาขาวิชานาฏศิลป์ เลือกกิจกรรมนิเทศ วิธีการนิเทศ สื่อและเครื่องมือการนิเทศ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการนิเทศการจัดการเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาร่วมกัน (PNI = 0.45) ตามลำดับ

ด้านการประเมินผลการนิเทศ เรียงลำดับความต้องการ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และแจ้งผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ (PNI = 0.42)

มีการสรุปผล และรายงานการนิเทศนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาทุกภาคเรียน/ปีการศึกษา (PNI = 0.42) และมีการนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานนิเทศไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา (PNI = 0.40) ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ การนิเทศการเรียน การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 9 คน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ไว้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ที่มีวุฒิทางการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

ผลจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

1. จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย จำนวน 3 คน ผลการสัมภาษณ์สามารถวิเคราะห์และสรุปผลดังนี้

“...รูปแบบการนิเทศของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติกันมาแต่โบราณไม่เหมือนกับการนิเทศกับการเรียนการสอนทั่วไป เนื่องจากเป็นวิชาทักษะที่มีแบบแผน ครูผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์การสอนมานานจะสังเกตข้อบกพร่องของการถ่ายทอดท่ารำ แล้วแนะนำวิธีการถ่ายทอดที่ถูกต้อง โดยการวิเคราะห์ข้อบกพร่องในการถ่ายทอดร่วมกัน จากนั้นครูอาจารย์ผู้สอนนำไปปฏิบัติแก้ไข โดยครูผู้ใหญ่เป็นผู้แนะนำเป็นระยะจนเกิดทักษะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบในการนิเทศจึงมีลักษณะสังเกตข้อบกพร่อง ถ่ายทอดประสบการณ์การสอน ร่วมกันประเมินการสอนวิเคราะห์และแก้ไขกระบวนการสอน...”

(ศิลปินแห่งชาติคนที่ 1, วันที่ 26 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ไม่เคยมีรูปแบบการนิเทศการสอนมาก่อน เนื่องจากไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นเรื่องของแต่ละวิทยาลัยฯ ที่กำหนดรูปแบบการนิเทศรูปแบบการนิเทศควรเริ่มจากการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาสมรรถนะการสอนของอาจารย์ผู้สอนตามหลักสูตร หาแนวทางการเพิ่มสมรรถนะการถ่ายทอด วิธีการถ่ายทอดต่อท่ารำที่ถูกต้อง

การนำความรู้จากการนิเทศไปปฏิบัติการสอน และประเมินผลประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนจากการนิเทศ...”

(ศิลปินแห่งชาติคนที่ 2, วันที่ 27 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การสอนนาฏศิลป์ตามหลักสูตรระดับปริญญาตรี อาจารย์ผู้สอนต้องมียุทธศาสตร์ความรู้ ทักษะและทักษะปฏิบัติเพลงหน้าพาทย์ รำเดี่ยว รำคู่ และปฏิบัติการแสดงโขนละคร ตามสาขาวิชาเอก การนิเทศอาจารย์ผู้สอน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องวิเคราะห์ร่วมกันว่าผู้รับการนิเทศขาดทักษะและองค์ความรู้ตามหลักสูตรอย่างไร มีความต้องการพัฒนาทักษะการสอนและการถ่ายทอดอย่างไร จากนั้นดำเนินการนิเทศเพื่อพัฒนาทักษะ และติดตามสังเกตการสอน ประเมินผลการสอนจากการนิเทศ...”

(ศิลปินแห่งชาติคนที่ 3, วันที่ 28 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

2. จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน สามารถวิเคราะห์และสรุปผลดังนี้

“...ในทฤษฎีวิทยาลัยมีงานนิเทศการศึกษา แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์การนิเทศที่ชัดเจน ควรมีการวางระบบและรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละวิทยาลัย ให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรมีประสิทธิภาพ นักศึกษามีสมรรถนะตามหลักสูตร ผู้นิเทศต้องเชี่ยวชาญและมีทักษะเทคนิคกระบวนการถ่ายทอดทำรำที่ถูกต้อง เพื่อชี้แนะแก่อาจารย์ผู้ได้รับการนิเทศเกิดทักษะด้านการสอน ซึ่งในทางปฏิบัติเมื่อมีการบรรจุอาจารย์ใหม่จะมีการแต่งตั้งอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนเป็นพี่เลี้ยงในการนิเทศการสอนเพื่อให้คำแนะนำทำรำและวิธีการถ่ายทอดที่ถูกต้อง...”

(ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์คนที่ 1, วันที่ 28 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรมีความสำคัญอย่างมากในการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร การมีระบบและรูปแบบการนิเทศจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพนักศึกษา รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรควรเริ่มจากอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร ร่วมกันวิเคราะห์เนื้อหาความรู้ทฤษฎีและทักษะปฏิบัติตามสาขาวิชาเอก หากในรายวิชาใดที่ผู้สอนมีข้อสงสัยหรือไม่มั่นใจในทำรำ สามารถสอบถามและต่อทำรำจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้การถ่ายทอดทำรำตามหลักสูตรมีความถูกต้อง การวิเคราะห์เนื้อหาเพลงในหลักสูตร วิเคราะห์และประเมินศักยภาพในการสอนของอาจารย์ผู้สอนร่วมกับผู้นิเทศ จึงมีความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้มีคุณภาพในการสอนและการถ่ายทอด

แก่นักศึกษา นอกจากนักศึกษาต้องเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติทำรำแล้ว จะต้องจำกระบวนการถ่ายทอดเพื่อไปสอนนักเรียนในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาด้วย...”

(ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์คนที่ 2, วันที่ 29 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การปฏิบัติการนิเทศควรเริ่มจากการตั้งคณะทำงานเพื่อประชุมวางแผนในการพัฒนาระบบการนิเทศ วิเคราะห์ศักยภาพผู้สอนในรายวิชาที่จะสอน และนิเทศผู้สอน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคนิคการสอน การทบทวนทำรำตามหลักสูตร มีการกำกับติดตามและประเมินผลเป็นระยะ เพื่อให้การนิเทศการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์คนที่ 3, วันที่ 30 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

3. จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน สามารถวิเคราะห์และสรุปผลดังนี้

“...เมื่อได้รับมอบหมายให้สอนในรายวิชาตามหลักสูตร ผู้สอนต้องศึกษาและวิเคราะห์ เนื้อหาเพลง ทำรำ ที่ระบุในรายวิชาตามหลักสูตร ทั้งด้านความรู้ทฤษฎีและทักษะปฏิบัติ เพลงหน้าพาทย์ รำเดี่ยว รำคู่ และปฏิบัติการแสดงโขนละคร ตามสาขาวิชาเอก หากจำไม่ได้ต้องไปขอทบทวนกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทบทวนทักษะปฏิบัติมีความถูกต้อง อาจารย์ผู้สอนต้องวิเคราะห์และทบทวนตนเองและมีใจเปิดกว้างที่จะได้รับการนิเทศ จากผู้นิเทศ...”

(อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษา คนที่ 1, วันที่ 15 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...การนิเทศเป็นการพัฒนาทักษะการสอนของผู้สอนให้ถูกต้องตรงตามแบบแผน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความรู้ เทคนิคการนิเทศแก่ผู้ที่จะเป็นผู้นิเทศ 2 ด้าน ได้แก่ นิเทศทำรำของเพลงในหลักสูตรว่า อาจารย์รำถูกต้องตามแบบแผนหรือไม่ ด้านที่ 2 นิเทศกระบวนการถ่ายทอดทำรำแก่นักศึกษา ดังนั้นกระบวนการนิเทศการสอนนาฏศิลป์จึงมีความเฉพาะแตกต่างกับการนิเทศการสอนทั่วไป...”

(อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษา คนที่ 2, วันที่ 20 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

“...ปัญหาของผู้สอนนาฏศิลป์คือบางครั้งไม่แม่นยำในทำรำของเพลงที่จะสอน จำเป็นที่จะต้องให้ผู้เชี่ยวชาญทบทวนหรือต่อทำรำให้ใหม่ ดังนั้นผู้นิเทศต้องนิเทศทำรำให้ถูกต้องถึงนิเทศกระบวนการถ่ายทอดได้อย่างถูกต้อง...”

(อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษา คนที่ 3, วันที่ 30 มีนาคม 2563 : การสัมภาษณ์)

ผลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อสรุป เพื่อดำเนินการพัฒนาและยกย่องรูปแบบการนิเทศการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนี้

ตาราง 14 แสดงผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์

องค์ประกอบ	ด้าน การศึกษา สภาพปัญหา และความ ต้องการ	ผลการ วิเคราะห์ สภาพที่พึง ประสงค์	ลำดับความ ต้องการ จำเป็นในการ นิเทศ	ผลการ สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นศิลปิน แห่งชาติสาขา นาฏศิลป์	ผลการ สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ วิทยาลัย นาฏศิลป์	ผลการ สัมภาษณ์ อาจารย์ผู้สอน นาฏศิลป์ ศึกษา
ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตร						
1. ด้านการวางแผนร่วมกันของ อาจารย์ผู้สอน และผู้รับผิดชอบ หลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ	✓	✓	5	✓	✓	✓
2. ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศ การเรียนการสอนตามหลักสูตร	✓	✓	3	✓	✓	✓
3. ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อ นำไปสู่ภาคปฏิบัติ	✓	✓	1	✓	✓	✓
4. ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ	✓	✓	2	✓	✓	✓
5. ด้านการประเมินผลการนิเทศ	✓	✓	4	✓	✓	✓

จากตาราง 14 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น ด้านองค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบ มี 5 ด้าน ถ้าเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ ด้านทักษะ ปฏิบัติการนิเทศ ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศการเรียนการสอน ตามหลักสูตร ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ไทย ผู้อำนวยการวิทยาลัย นาฏศิลป์ที่มีวุฒิทางการศึกษาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษา

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกสรุปประเด็นและ
นำหนักดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมายในการนิเทศร่วมกัน หมายถึง ผู้นิเทศและ
ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษา เพื่อระดม
ความคิดและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจตรงกัน มุ่งสู่การแก้ไขการจัดการ
เรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 2 เรียนรู้การนิเทศสู่ภาคปฏิบัติ หมายถึง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ กำหนด
ปัญหาและความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของ
อาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะและปฏิบัติการนิเทศ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย
ร่วมกัน (Focusing) การเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน (Co-Construction) ได้แก่ การวางแผน
การนิเทศ (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติการนิเทศ (Act) การสังเกตการสอน (Observe) และ
การสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนาระบบการนิเทศที่ต่อเนื่อง (ON-Going
Development)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผล
กระบวนการดำเนินการที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นกระบวนการดำเนินการในสะท้อนผลจากการ
นิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงการนิเทศ จากผลการสะท้อน
ของอาจารย์ผู้ถูกนิเทศด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร
บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

เมื่อได้ข้อค้นพบการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ
การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลปะ
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (ฉบับร่าง) เพื่อนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารายละเอียด ต่อไป

ร่างรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามองค์ 6 ประกอบ ดังนี้

1. แนวคิด หลักการ การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1.1 หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ซึ่งเกี่ยวกับการแสวงผลในอนาคตการกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดประสงค์และการเลือกทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด

1.2 หลักการร่วมปฏิบัติการนิเทศ (supervision operations) หมายถึง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวางแผนกระบวนการนิเทศ เพื่อแก้ไขกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

1.3 หลักการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (exchange experiences) หมายถึง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.4 หลักการร่วมการจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ (knowledge storage and dissemination) หมายถึง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจัดเก็บความรู้ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน และเผยแพร่กระบวนการนิเทศและเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพที่ได้รับจากการนิเทศนำมาเผยแพร่องค์ความรู้

1.5 หลักการร่วมกันประเมินทักษะการนิเทศ (Assessment of supervision skills) ผู้นิเทศทำการประเมินผลกระบวนการดำเนินการที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นกระบวนการดำเนินการในสะท้อนผลจากการนิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงการนิเทศ จากผลการสะท้อนของอาจารย์ผู้ถูกนิเทศด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

2. วัตถุประสงค์ การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตนด้วยรูปแบบการนิเทศ

2.2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในในศาสตร์การสอนและการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการนิเทศ

3. กลไกการดำเนินการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3.1 ขั้นการวางแผน (planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบการนิเทศต้องคิดวิเคราะห์ถึงความต้องการและความจำเป็นในการนิเทศ เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศให้สอดคล้องกัน โดยต้องการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการนิเทศ จัดการทำแผนการดำเนินการโครงการ และกำหนดขั้น ตอนการปฏิบัติงาน

3.2 ขั้นการจัดองค์การ (organizing) เป็นขั้นตอนที่กำหนดโครงการของคณะทำงาน ตั้งเกณฑ์มาตรฐานการรวบรวมทรัพยากรที่มีทั้งบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจหน้าที่ โครงสร้างของ องค์การและความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างงานต่าง ๆ

3.3 ขั้นการนำสู่การปฏิบัติ (leading) เป็นขั้นที่ตัดสินใจในการดำเนินการนิเทศ กำหนดการในการนิเทศ กระตุ้น จูงใจเสริมสร้างกำลังใจให้คำ แนะนำเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน การแนะนำ นวัตกรรมใหม่ ๆ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการณ์นิเทศ

3.4 ขั้นการควบคุม (controlling) เป็นขั้นที่ผู้รับผิดชอบต้องควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแล ให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปตามแผนและขั้นตอนที่กำหนดไว้ ในบางครั้งอาจมีการชี้แนะ เสริมความคิด หรือแทรกแซงเพื่อปรับทิศทางหรือ กระบวนการดำเนินงาน

3.5 ขั้นการประเมินผล (assessing) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องร่วมกันประเมินผลการนิเทศว่า สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลต้องจัดทำอย่างมีแบบแผนและมีความเที่ยงตรงและอาจจัดทำ การวิจัยประเมินผลร่วมด้วย

4. วิธีดำเนินการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4.1 ประชุมเพื่อปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา มุ่งสู่การแก้ไขการจัดการเรียนการสอนโดยการระดมความคิดและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจตรงกัน

4.2 ออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

4.3 การวางแผนการนิเทศ (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติการนิเทศ (Act) การสังเกตการสอน (Observe) และการสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศที่ต่อเนื่อง

4.4 สะท้อนผลจากการนิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงการนิเทศ

5. การวัดและประเมินผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.1 ความรู้ความเข้าใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

5.2 กระบวนการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

5.3 ความพึงพอใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

6. เจาะลึกความสำเร็จการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตร

ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

6.1 ผู้นิเทศมีความมั่นใจในการนิเทศ ติดตามและ ประเมินผลการจัด
การศึกษา

6.2 ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพ
ผู้เรียน

6.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามสภาพปัญหาและความต้องการ
ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้ความถี่เป็นเกณฑ์ในการ
พิจารณา โดยองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้จัดเป็นกลุ่มเดียวกัน และข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย กระบวนการ
ดำเนินงาน 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมายนิเทศ ขั้นที่ 2 เรียนรู้การนิเทศสู่
ภาคปฏิบัติ ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ขั้นที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (Analysis For Goal : A)

หมายถึง ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา เพื่อระดมความคิดและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจ
ตรงกัน (Clarifying) แบ่งปันความรู้(Sharing Knowledge) 3) มุ่งสู่การแก้ไข(Problem Solving)

ขั้นตอนที่ 2 เรียนรู้การนิเทศสู่ภาคปฏิบัติ (Result-Based Learning : R)

กำหนดปัญหาและความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับ
ความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์
ที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 สร้างความรู้ทันเทคนิคนำความรู้ปฏิบัติการนิเทศ (Training &

Skills) ออกแบบการนิเทศตามความต้องการตามความต้องการของอาจารย์ผู้สอน ต้องมีกระบวนการ
ให้ความรู้ด้านการนิเทศจนเกิดทักษะการนิเทศตามความต้องการของอาจารย์ผู้สอน ได้แก่
การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Focusing) การเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน (Co-Construction)
ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ (Plan) การนำไปปฏิบัติการนิเทศ (Act) การสังเกตการสอน
(Observe) และการสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศที่ต่อเนื่อง
(ON-Going Development)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการ

ประเมินผลกระบวนการดำเนินการที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นกระบวนการดำเนินการ

ในการสะท้อนผลจากการนิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุง การนิเทศ จากผลการสะท้อนของอาจารย์ผู้ถูกนิเทศด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

ผลการใช้รูปแบบมี 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) อาจารย์ ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน
- 1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

2. สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ

- 2.1. ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ข้อมูล

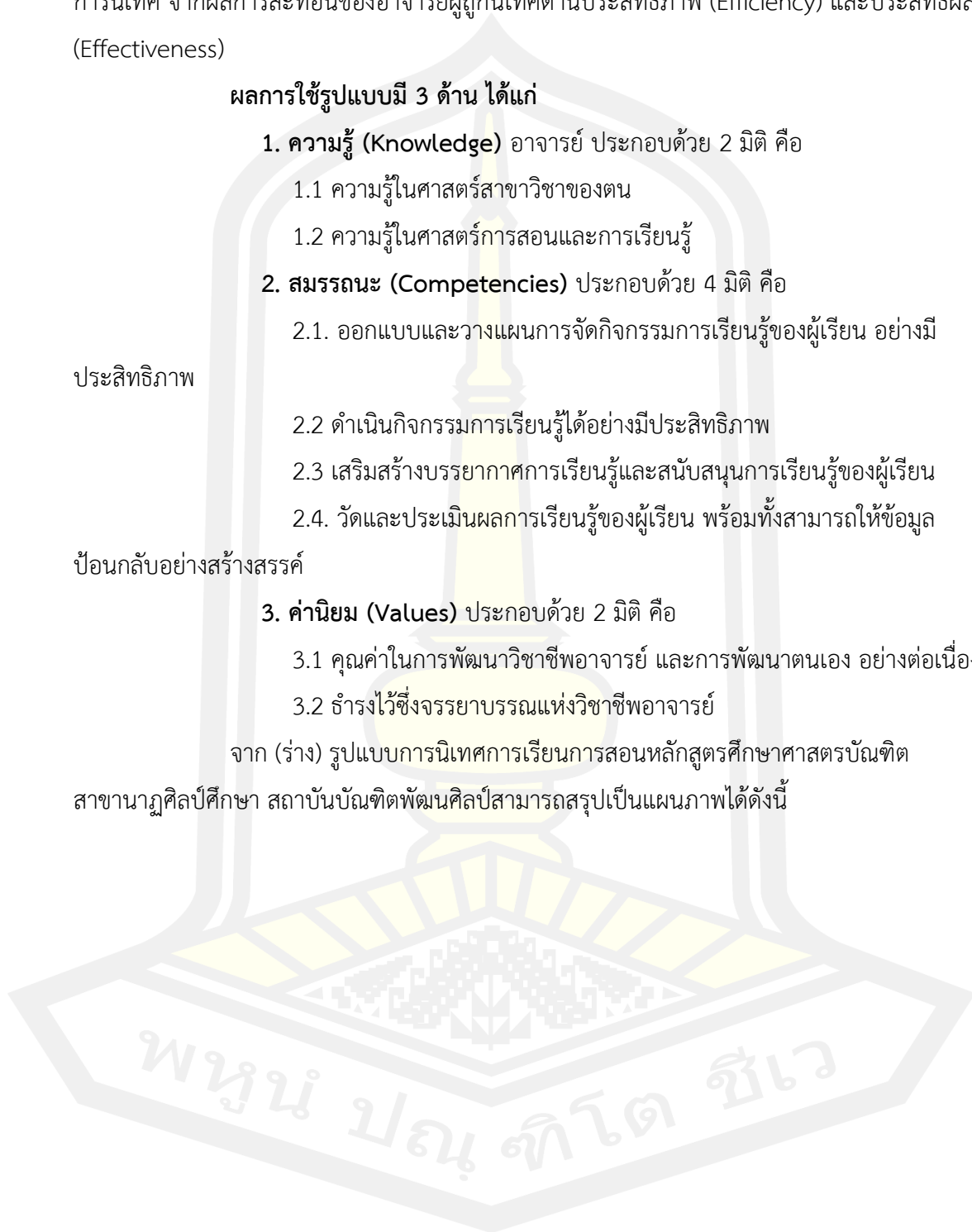
ประสิทธิภาพ

ป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

3. ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง
- 3.2 ธำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

จาก (ร่าง) รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้





ภาพประกอบ 18 ร่างรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา

จากนั้นผู้วิจัยจัดประชุมเพื่อวิพากษ์ และตรวจสอบร่างรูปแบบการนิเทศรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน (รายนามดังภาคผนวก ก) ได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ รูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์จากแบบบันทึกการประชุม ผลปรากฏดังนี้

1. ด้านหลักการของรูปแบบ

1.1 ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า หลักการของรูปแบบยังไม่ความชัดเจน ในการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ได้เห็นควรปรับให้สอดคล้องกับกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นรายวิชาปฏิบัติ

1.2 ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ควรเพิ่มเติมเรื่อง การขยายคำจำกัดความพฤติกรรมที่ชัดเจน หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเป็นไปได้ที่สมบูรณ์ และหลอมหลักการให้เป็นข้อความที่หลอมรวมหลักการจากข้อต่าง ๆ ให้ผสมกลมกลืนเป็นเนื้อความเดียวกัน

1.3 ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าด้วยในหลักการที่จะทำให้การนิเทศเป็นกระบวนการที่จะให้เกิดการพัฒนาาร่วมกัน ควรมีความยืดหยุ่นที่จะเข้าร่วมการนิเทศ ให้ทุกฝ่ายเข้าใจร่วมกันว่า

เป้าหมายของการนิเทศอยู่ที่การพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้นและช่วยกัน
แก้ไขปัญหา

ผู้วิจัยได้ปรับหลักการของรูปแบบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำร่วมกัน และ
รวบรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหาด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุง
การจัดการเรียนการสอนจากหลายฝ่าย ทำหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจนในการจัดองค์กร
การประเมินผลตลอดจนประสานงาน

2. หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์
ซึ่งเกี่ยวกับการแสวงผลในอนาคต การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือก
เพื่อปฏิบัติให้บรรลุถึงจุดประสงค์ และการเลือกทางปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด

3. หลักการมีส่วนร่วม (Integration) เป็นกระบวนการซึ่งรวมสิ่ง
กระจัดกระจายให้สมบูรณ์และมองเห็นได้

4. หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่ถูก
เปลี่ยนแปลงได้ และพร้อมอยู่เสมอที่จะตอบสนองความต้องการสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

5. หลักการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การหาความจริง
โดยการวัดที่แน่นอนและหลายอย่าง

2. วัตถุประสงค์ การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า
เหมาะสมแล้ว เนื่องจากผู้นิเทศต้องนิเทศในประเด็นคือ นิเทศท่าฟ้อน การปฏิบัติที่เป็นต้นแบบ
และนิเทศกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีเหมาะสมแล้ว ดังนี้

2.1 เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้ในศาสตร์สาขาวิชา
ของตนด้วยรูปแบบการนิเทศ

2.2 เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในในศาสตร์การสอนและการจัดการเรียนรู้
ด้วยรูปแบบการนิเทศ

3. กลไกการดำเนินงาน การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า
เหมาะสมครอบคลุมแล้ว ได้แก่

3.1 ขั้นการวางแผน (planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบการนิเทศต้องคิด
วิเคราะห์ถึงความต้องการและความจำเป็นในการนิเทศ เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศ
ให้สอดคล้องกัน โดยต้องการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการนิเทศ จัดการทำแผน
การดำเนินการโครงการ และกำหนดขั้น ตอนการปฏิบัติงาน

3.2 ขั้นการจัดองค์การ (organizing) เป็นขั้นตอนที่กำหนดโครงการของคณะทำงาน ตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีทั้งบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจหน้าที่ โครงสร้างขององค์การและความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างงานต่าง ๆ

3.3 ขั้นการนำสู่การปฏิบัติ (leading) เป็นขั้นที่ตัดสินใจในการดำเนินการนิเทศ กำหนดการในการนิเทศ กระตุ้น จูงใจ เสริมสร้างกำลังใจ ให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการณ์นิเทศ

3.4 ขั้นการควบคุม (controlling) เป็นขั้นที่ผู้รับผิดชอบต้องควบคุม กำกับ ติดตามดูแลให้กระบวนการนิเทศ ดำเนินไปตามแผนและขั้นตอนที่กำหนดไว้ ในบางครั้งอาจมีการชี้แนะเสริมความคิด หรือแทรกแซง เพื่อปรับทิศทางหรือ กระบวนการดำเนินงาน

3.5 ขั้นการประเมินผล (assessing) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ต้องร่วมกันประเมินผลการนิเทศว่า สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลต้องจัดทำอย่างมีแบบแผนและมีความเที่ยงตรง และอาจจัดทำการวิจัยประเมินผลร่วมด้วย

4. วิธีดำเนินงาน การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

4.1 ประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา มุ่งสู่การแก้ไขการจัดการเรียนการสอนโดยการระดมความคิดและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจตรงกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะการปฏิบัติทำรำเพลงในหลักสูตร และด้านทักษะการถ่ายทอด

4.2 ออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

4.3 การวางแผนการนิเทศ (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติการณ์นิเทศ (Act) การสังเกตการสอน (Observe) และการสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศที่ต่อเนื่อง

4.4 สะท้อนผลจากการนิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงการนิเทศ

5. การวัดและประเมินผล การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

5.1 ความรู้ความเข้าใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

5.2 กระบวนการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

5.3 ความพึงพอใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

6. เจาะลึกความสำเร็จ การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่เหมาะสมแล้ว

6.1 ผู้นิเทศมีความมั่นใจในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

6.2 ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามสภาพปัญหาและความต้องการ ผู้วิจัยได้ปรับารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรสาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ตามความชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมายนิเทศ ขั้นที่ 2 เรียนรู้การนิเทศสู่ภาคปฏิบัติ ขั้นที่ 3 การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ ขั้นที่ 4 ทักษะการนิเทศอย่างมีส่วนร่วม ขั้นที่ 5 การประเมินผลการนิเทศ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (Analysis For Goal) หมายถึง ผู้รับการนิเทศวิเคราะห์ปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรสาขานาฏศิลป์ศึกษา เพื่อระดมความคิดและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจตรงกัน (Clarifying) แบ่งปันความรู้(Sharing Knowledge) 3) มุ่งสู่การแก้ไข(Problem Solving)

ขั้นตอนที่ 2 เรียนรู้ตามผลลัพธ์การนิเทศ (Result-Based Learning) กำหนดปัญหาและความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ(Technology) ได้แก่ การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการกระบวนการนิเทศ ได้แก่ รูปแบบการนิเทศออนไลน์ การประชุมนิเทศออนไลน์

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม(Participatory Action Supervision) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน (Focusing) การเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน (Co-Construction) ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติการนิเทศ (Act) การสังเกตการสอน (Observe) และการสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศที่ต่อเนื่อง (ON-Going Development)

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการ ประเมินผลกระบวนการดำเนินการที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นกระบวนการดำเนินการในสะท้อน ผลจากการนิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงการนิเทศ จากผลการ สะท้อนของอาจารย์ผู้ถูกนิเทศด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

ผลการใช้รูปแบบมี 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) อาจารย์ ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 1.1 ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน
- 1.2 ความรู้ในศาสตร์การสอนและการเรียนรู้

2. สมรรถนะ (Competencies) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ

- 2.1 ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

อย่างมีประสิทธิภาพ

- 2.2 ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 2.3 เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้

ของผู้เรียน

- 2.4 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้

ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

3. ค่านิยม (Values) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ

- 3.1 คุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ และการพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง

- 3.2 ดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

ดังนั้น วิธีดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตร
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สามารถอธิบายได้ปรากฏดังภาพประกอบ 19 ดังนี้

พหุ อนุ จิต ชีวะ



ภาพประกอบ 19 รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จากภาพประกอบ 19 รูปแบบปรับตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย
มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย 2) เรียนรู้ตามผลลัพธ์การนิเทศ 3) การเลือก
เทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ 4) ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม และ 5) ประเมินผลการนิเทศ

เมื่อนำมารวมกับองค์ประกอบของภาพรวมของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คู่มือการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จัดทำคู่มือการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อใช้ในการอบรมให้ความรู้สำหรับ
ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย

หลักการ

1. เป็นหลักสูตรฝึกอบรมผู้นิเทศและอาจารย์ผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้
ความสามารถในการจัดการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. เป็นหลักสูตรให้ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศนำความรู้จากการฝึกอบรม
ไปปฏิบัติการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์

3. เพื่อให้ผู้นิเทศและครูร่วมกันนำรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขาวิชาศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ไปนิเทศการเรียนการสอน

เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง รูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วยเนื้อหา จำนวน 7 หน่วย รวมจำนวน 24 ชั่วโมง

ตาราง 15 เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

หน่วยที่	เนื้อหา	เวลา
1	บทบาททักษะของอาจารย์ในอนาคต	2 ชั่วโมง
2	ความหมาย ความสำคัญการนิเทศ	1 ชั่วโมง
3	เทคนิคการนิเทศ	2 ชั่วโมง
4	กระบวนการนิเทศ	3 ชั่วโมง
5	การสังเกตการสอน	6 ชั่วโมง
6	การวิเคราะห์การสังเกตการสอน	1 ชั่วโมง
7	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนารูปแบบการสอนนาฏศิลป์อย่างมีประสิทธิภาพ	8 ชั่วโมง

ตาราง 15 เนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

กิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรมการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยายให้ความรู้ การอภิปราย การฝึก การปฏิบัติ กิจกรรม การระดมสมอง และการนำเสนอผลงาน

สื่อการอบรม

สื่อประกอบการอบรม ได้แก่ เอกสารใบความรู้ ใบงาน เครื่องฉายโปรเจคเตอร์ การวัดและประเมินผล

1. ทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pretest-Posttest)
2. สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

3. กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตรเพื่อหารูปแบบการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

2.4 ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการนิเทศ และหาคุณภาพของคู่มือการนิเทศ

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ และประเมินร่างรูปแบบ และคู่มือก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ส่งคู่มือการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนนาฏศิลป์ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ จำนวน 4 คน พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการนิเทศ เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการตรวจพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือการนิเทศโดยใช้แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยประเมินความเหมาะสมของคู่มือการนิเทศ และหาคุณภาพของคู่มือการนิเทศ โดยผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ และประเมินร่างรูปแบบ และคู่มือก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ส่งรูปแบบ และคู่มือการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนนาฏศิลป์ จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหาร 3 คนผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศ จำนวน 4 คน พิจารณาความเหมาะสมของคู่มือการนิเทศ เพื่อปรับปรุงแก้ไข ผลการตรวจพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือการนิเทศโดยใช้แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
รูปแบบการนิเทศ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการของ รูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ ของรูปแบบ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. กระบวนการ นิเทศ ARTPE	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. การประเมิน รูปแบบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. เงื่อนไข ความสำเร็จ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.72	0.49	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด	4.92	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 16 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตร
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้
และด้านความมีประโยชน์ โดยภาพรวมระดับด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และ
ด้านความมีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.72 ด้านความเป็นไปได้อีกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 และด้านความมีประโยชน์มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.92

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 17 แสดงระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อคู่มือการนิเทศ (N = 10)

ประเด็น	เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นประโยชน์		สรุป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ส่วนที่ 1 บทนำ								
1. หลักการของคู่มือ	4.50	0.53	4.60	0.52	4.50	0.53	4.53	0.51
2. วัตถุประสงค์ของคู่มือ	4.60	0.52	4.60	0.52	4.60	0.52	4.60	0.50
โดยรวม	4.55	0.52	4.60	0.52	4.55	0.52	4.57	0.37
ส่วนที่ 2 เนื้อหา								
3. ความหมาย ความสำคัญ การนิเทศ	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.77	0.43
4. ทักษะการนิเทศ	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.42	4.80	0.41
5. เทคนิคการนิเทศ	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.77	0.43
6. กระบวนการนิเทศ	4.70	0.48	4.80	0.42	4.80	0.42	4.77	0.43
7. การสังเกตการสอน	4.60	0.52	4.70	0.48	4.80	0.42	4.70	0.47
8. การวิเคราะห์ การสังเกตการสอน	4.50	0.53	4.70	0.48	4.70	0.48	4.63	0.49
โดยรวม	4.67	0.49	4.77	0.44	4.78	0.43	4.74	0.18
ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล								
9. กิจกรรมการอบรม	4.70	0.48	4.70	0.48	4.60	0.52	4.67	0.48
10. สื่อประกอบการอบรม	4.50	0.53	4.60	0.52	4.50	0.53	4.53	0.51
11. การวัดและประเมินผล	4.50	0.53	4.60	0.52	4.50	0.523	4.53	0.51
โดยรวม	4.57	0.51	4.63	0.51	4.53	0.52	4.58	0.30
รวมเฉลี่ย	4.62	0.50	4.70	0.47	4.67	0.47	4.66	0.16

จากตาราง 17 พบว่า ผู้มีความคิดเห็นว่า คู่มือการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และมีความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ การนิเทศการเรียนรู้ การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สรุปได้ดังนี้

1. ควรกำหนดบทบาทหน้าที่ ได้แก่ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ นักเรียน ให้ชัดเจน
2. ควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้นิเทศให้มีสมรรถภาพการนิเทศ และผู้รับการนิเทศให้มีสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนให้ชัดเจน
3. ปรับหลักการของการนิเทศ ให้ครอบคลุมถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
4. การนิเทศควรให้รายละเอียดกระบวนการ/ขั้นตอนของการนิเทศแบบ ARTPE ให้ชัดเจน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูล การนำรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้ การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ไปใช้

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปใช้กับวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง 2562) มีการดำเนินการตามขั้นตอนของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยการใช้การทดลอง (One-Group Pretest–Posttest Design) และแบบการทดลองดุลยภาพเวลา มีการเก็บคะแนนการสัมมนาเพื่อพัฒนากระบวนการถ่ายทอด และกระบวนการสอนนาฏศิลป์ที่มีประสิทธิภาพ ต่อเนื่องตามช่วงเวลาที่กำหนด (Equivalent Time–Sample Design) โดยมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นผู้นิเทศ จำนวน 5 คน และอาจารย์ประจำหลักสูตรผู้รับการนิเทศ สาขาโขนลิง 2 คน สาขาโขนยักษ์ 2 คน โขนพระ 2 คน นาฏศิลป์ตัวพระ 2 คน และตัวนาง 2 คน โดยทุกขั้นตอนมีการติดตามดูแลช่วยเหลือ (Mentoring) โดยมีขั้นตอนในการนำรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดอบรมอาจารย์ประจำหลักสูตร เป็นผู้นิเทศตามคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ การนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 16 ชั่วโมง

ผู้วิจัยใช้กลยุทธ์ในการดำเนินการพัฒนา คือ การอบรมเชิงปฏิบัติอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามกิจกรรมที่กำหนดขึ้น เพื่อพัฒนาอาจารย์ประจำหลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อพัฒนากระบวนการถ่ายทอด และกระบวนการสอนนาฏศิลป์ที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ซึ่งผลการประเมิน และสรุปผลการประเมิน ปรากฏดังนี้

1.1 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของอาจารย์ประจำหลักสูตรผู้ที่ได้รับการนิเทศ

การทดสอบความรู้ความเข้าใจของ ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยเชิงทดลอง แบบแผนการทดลองที่ใช้เป็นแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความรู้อาจารย์ประจำหลักสูตร โดยใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ t-test และหลังจากทดลองใช้รูปแบบตามวันเวลาที่กำหนดแล้ว ปรากฏดังตาราง 25

1.2 สัมมนาเชิงปฏิบัติการอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตรเพื่อหารูปแบบการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 18 ผลการทดสอบรายบุคคลก่อนและหลังการพัฒนาด้วยรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

คนที่	คะแนนก่อนการพัฒนา (20 คะแนน)	ร้อยละ	คะแนนหลังการพัฒนา (20 คะแนน)	ร้อยละ
1	8	40.00	15	75.00
2	10	50.00	17	85.00
3	9	45.00	16	80.00
4	12	60.00	16	80.00
5	7	35.00	14	70.00
6	7	35.00	14	70.00
7	12	60.00	16	80.00
8	10	50.00	17	85.00
9	9	45.00	16	80.00
10	8	40.00	15	75.00
$\bar{X}$	9.20	46.00	15.60	78.00
S.D.	1.92		1.14	
%	46.00	46.00	78.00	78.00

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรผู้ร่วมวิจัย พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ก่อนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.20 คิดเป็นร้อยละ 46.00

และหลังการพัฒนา มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 15.60 คิดเป็นร้อยละ 78.00 โดยมีความรู้เพิ่มขึ้น 6.40 คิดเป็นร้อยละ 32.00

จากข้อมูลการทดสอบก่อน และหลังนำมาเปรียบเทียบความรู้ก่อน และหลังการพัฒนา โดยใช้สถิติทดสอบที(t-test Dependent) ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษา

ศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ของผู้ร่วมวิจัยก่อน และหลังการพัฒนา

กลุ่มตัวอย่าง	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(1-tailed)
ก่อนได้รับการพัฒนา	10	9.20	1.14	10.667*	0.000
หลังได้รับการพัฒนา		15.60	1.92		

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า อาจารย์ประจำหลักสูตรผู้รับการนิเทศก่อนได้รับการนิเทศ อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีค่าเฉลี่ยระดับความรู้เท่ากับ 9.20 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14 และหลังได้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.60 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.92 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อน และหลังเรียน พบว่า คะแนนสอบหลังได้รับการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อาจารย์ผู้รับการนิเทศมีความรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แสดงว่า การใช้รูปแบบการนิเทศการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 สัมมนาเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (Analysis For Goal) การนิเทศวิเคราะห์ปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา เพื่อระดมความคิดและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจตรงกัน (Clarifying) แบ่งปันความรู้ (Sharing Knowledge) มุ่งสู่การแก้ไข (Problem Solving) เพื่อให้ได้รูปแบบการสอนทักษะการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 5 คน และอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 10 คน ได้ร่วมกันสังเคราะห์รูปแบบทักษะการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษา ผลการสัมมนาได้รูปแบบการสอนดังนี้

รูปแบบการเรียนการสอน ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา โดยมีหลักการการเรียนการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรดังนี้

1. หลักการเรียนการสอนสาขานาฏศิลป์ศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ส่งเสริมศักยภาพ

1.1 อาจารย์ผู้สอนสาขานาฏศิลป์ศึกษาวิเคราะห์ภาระงานสอน วิเคราะห์ผู้เรียนตามสรีระตัวพระ ตัวนาง ตัวยักษ์ ตัวลิง

1.2 วิเคราะห์ทักษะของผู้เรียน เพื่อประเมินทักษะพื้นฐาน

1.3 สอนโดยการให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจากการสาธิต

1.4 ปฏิบัติทักษะส่วนใหญ่ ไปหาส่วนย่อย ๆ การเรียนการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

1.5 ฝึกให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติทักษะย่อย ๆ ให้ได้ก่อน แล้วค่อยเชื่อมโยงไปสู่ทักษะใหญ่

2. องค์ประกอบ การสอนรายวิชานาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นสาธิตทักษะหรือการกระทำ ขั้นนี้เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนได้เห็นทักษะหรือการกระทำที่ต้องการให้ผู้เรียนทำได้ในภาพรวม โดยการสาธิตให้ผู้เรียนดูทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบ ทักษะหรือการกระทำที่สาธิตให้ผู้เรียนดูนั้นจะต้องเป็นการกระทำในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ ไม่ช้าหรือเร็วเกินไปกติกาก่อนการสาธิต ครูควรให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในการสังเกต ควรชี้แนะจุดสำคัญที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในการสังเกต

ขั้นที่ 2 ขั้นสาธิตและให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย เมื่อผู้เรียนได้เห็นภาพรวมของการกระทำหรือทักษะทั้งหมดแล้ว ผู้สอนควรแตกทักษะทั้งหมดให้เป็นทักษะย่อย ๆ หรือแบ่งสิ่งที่กระทำออกเป็นส่วนย่อย ๆ และสาธิตส่วนย่อยแต่ละส่วนให้ผู้เรียนสังเกตและทำตามไปที่ละส่วนอย่างช้า ๆ

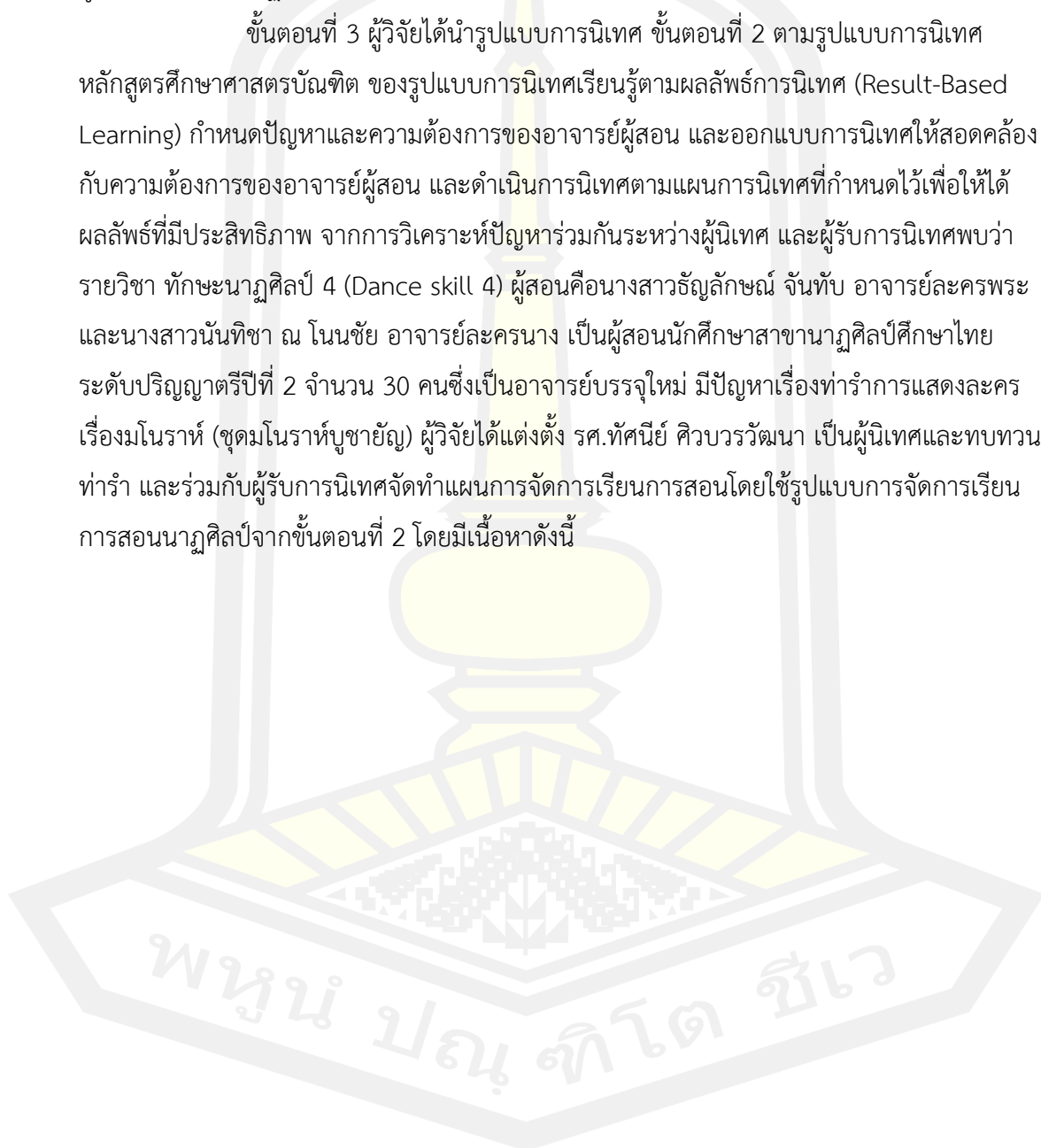
ขั้นที่ 3 ขั้นให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ผู้เรียนลงมือปฏิบัติทักษะย่อย โดยไม่มีการสาธิตหรือมีแบบอย่างให้ดู หากติดขัดจุดใด ผู้สอนควรให้คำชี้แนะ และช่วยแก้ไขจนกระทั่งผู้เรียนทำได้ เมื่อได้แล้วผู้สอนจึงเริ่มสาธิตทักษะย่อยส่วนต่อไป และให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อยนั้นจนทำได้ ทำเช่นนี้เรื่อยไปจนกระทั่งครบทุกส่วน

ขั้นที่ 4 ขั้นให้เทคนิควิธีการ เมื่อผู้เรียนปฏิบัติได้แล้ว ผู้สอนอาจแนะนำเทคนิควิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถทำงานนั้นได้ดีขึ้น เช่น ทำได้ประณีตสวยงามขึ้นทำได้รวดเร็วขึ้นทำได้ง่ายขึ้น หรือสิ้นเปลืองน้อยลง เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ขั้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงทักษะย่อย ๆ เป็นทักษะที่สมบูรณ์ เมื่อผู้เรียนสามารถปฏิบัติแต่ละส่วนได้แล้ว จึงให้ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ๆ ต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบ และฝึกปฏิบัติหลาย ๆ ครั้งจนกระทั่งสามารถปฏิบัติทักษะที่สมบูรณ์ได้อย่างชำนาญ

ขั้นที่ 6 ขั้นประเมินผลที่ผู้เรียนจะได้รับการประเมินจากการเรียนตามรูปแบบผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติทักษะได้ดี มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการนิเทศ ขั้นตอนที่ 2 ตามรูปแบบการนิเทศหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต ของรูปแบบการนิเทศเรียนรู้ตามผลลัพธ์การนิเทศ (Result-Based Learning) กำหนดปัญหาและความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศพบว่า รายวิชา ทักษะนาฏศิลป์ 4 (Dance skill 4) ผู้สอนคือนางสาวธัญลักษณ์ จันทับ อาจารย์ละครพระและนางสวณันทิชา ณ โนนชัย อาจารย์ละครนาง เป็นผู้สอนนักศึกษาสาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย ระดับปริญญาตรีปีที่ 2 จำนวน 30 คนซึ่งเป็นอาจารย์บรรจุใหม่ มีปัญหาเรื่องท่ารำการแสดงละครเรื่องมโนราห์ (ชุดมโนราห์บุชายัญ) ผู้วิจัยได้แต่งตั้ง รศ.ทัศนีย์ ศิวบรรวัฒนา เป็นผู้นิเทศและทบทวนท่ารำ และร่วมกับผู้รับการนิเทศจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์จากขั้นตอนที่ 2 โดยมีเนื้อหา ดังนี้



หน่วยการเรียนรู้ การแสดงละครเรื่องมโนราห์ (ชุดมโนราห์บูชาญ)

เนื้อหา

- ประวัติความเป็นมาของการแสดง - ทำนองเพลง - วงดนตรีที่ใช้ ประกอบการแสดง
- เครื่องแต่งกาย - โอกาสที่ใช้แสดง - นาฏยศัพท์ที่ใช้ในการแสดง - การปฏิบัติท่ารำ

วิธีสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ (Method)	สื่อการเรียนรู้ (Media)	จำนวนชั่วโมง			วิธีการวัดและประเมินผล (Evaluation)
		บรรยาย	ปฏิบัติการ	ศึกษาด้วยตนเอง	
- อธิบาย บรรยาย เนื้อหา เรื่องเพลง- ศึกษาจาก เอกสารประกอบการสอน - การอธิบายและซักถาม ฝึกปฏิบัติท่ารำ ขั้นที่ 1 ขั้นสาธิตทักษะหรือ การกระทำ ขั้นที่ 2 ขั้นสาธิตและให้ ผู้เรียนปฏิบัติทักษะย่อย ขั้นที่ 3 ขั้นให้ผู้เรียนปฏิบัติ ทักษะย่อย จับท่า แก้ไขท่า แนะนำท่า ขั้นที่ 4 ขั้นให้เทคนิควิธีการ ขั้นที่ 5 ขั้นให้ผู้เรียน เชื่อมโยงทักษะย่อย ๆ ขั้นที่ 6 ขั้นที่ประเมินผลที่ ผู้เรียนจะได้รับการประเมิน จากการเรียนตามรูปแบบ	- เพลงประกอบการ แสดง - สื่อวีดิทัศน์ - ใบความรู้	3	12	6	- สังเกตพฤติกรรม การฝึกปฏิบัติ / การร่วมกิจกรรม ในชั้นเรียน - การทดสอบวัด ด้านการปฏิบัติ - การร้องเพลง - การตอบคำถาม ปฏิบัติท่ารำ ประกอบเพลงทั้ง เพลง

2. ผลการประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนการสอนหลักสูตร

ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ผู้รับการนิเทศดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน

ระหว่างการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์

ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ของอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขานาฏศิลป์ศึกษา
ผู้รับการนิเทศ

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. กระบวนการเรียนรู้/ กิจกรรมการเรียนรู้	4.00	ดี
2. การวัดประเมินผลการเรียนรู้	3.75	ดี
3. สื่อการจัดการเรียนรู้หรือแหล่งการเรียนรู้	3.50	ดี
4. การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	3.25	ดี
5. การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านความรู้	4.25	ดี
6. การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา	3.50	ดี
7. การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ความรับผิดชอบ	3.75	ดี
8. การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี สารสนเทศ	3.75	ดี
9. การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้		
เฉลี่ย	3.72	ดี
แปลค่า	ดี	ดี

จากตาราง 20 พบว่า อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขานาฏศิลป์ศึกษา ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ระหว่างการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านความรู้อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.75$) การวัดประเมินผลการเรียนรู้อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.75$) การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.75$)

ขั้นตอนที่ 4 การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ(Technology) ได้แก่ การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการกระบวนการนิเทศ ผู้นิเทศได้เลือกได้ประชุมนิเทศออนไลน์ออนไลน์ก่อนการนิเทศ และเลือกรูปแบบการนิเทศออนไลน์ ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้ได้รับการนิเทศพบว่า มีความมั่นใจในการสอนมากขึ้น สามารถสอบถามการสะท้อนผลการสอนได้รวดเร็ว

ทุกครั้งที่มีปัญหาด้านการปฏิบัติท่ารำ หลังจากการสอนในแต่ละครั้งผู้นิเทศสามารถแนะนำเทคนิคการถ่ายทอดเพิ่มเติม ทำให้อาจารย์ผู้สอนสามารถพัฒนาทักษะการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 5 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติการสอนและนิเทศการสอน โดยการใช้รูปแบบการเรียนการสอนนาฏศิลป์ และรูปแบบการนิเทศ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ผู้วิจัยได้มอบหมายให้ผู้รับการนิเทศนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปสอนรายวิชา ทักษะนาฏศิลป์ 4 (Dance skill 4) นักศึกษาสาขานาฏศิลป์ศึกษาไทย ระดับปริญญาตรีปีที่ 2 หน่วยการเรียนรู้ การแสดงละครเรื่องมโนราห์ (ชุดมโนราห์บุชายัญ) จำนวน 15 ชั่วโมงเพื่อหาประสิทธิภาพการสอน โดยปฏิบัติการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์หาประสิทธิภาพการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนนาฏศิลป์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คะแนนเต็ม นักเรียนคนที่	คะแนนระหว่างเรียน (E_1)	คะแนนหลังเรียน (E_2)
	80	30
1	72	24
2	70	27
3	69	25
4	68	28
5	65	27
6	77	27
7	75	26
8	72	25
9	70	26
10	69	27
11	68	24
12	65	27

ตาราง 21 (ต่อ)

คะแนนเต็ม นักเรียนคนที่	คะแนนระหว่างเรียน (E_1)	คะแนนหลังเรียน (E_2)
	80	30
13	77	25
14	75	28
15	74	25
16	72	24
17	70	27
18	69	25
19	68	28
20	65	27
21	74	27
22	72	26
23	70	25
24	69	26
25	68	27
26	65	26
27	72	24
28	70	27
29	69	25
30	68	28
รวม (Σ)	2107	914
N	30	30
ค่าเฉลี่ย	70.23	26.10
ร้อยละของคะแนนเต็ม	87.79	87

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนนาฏศิลป์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ประสิทธิภาพ เท่ากับ 87.79/87.00 (E_1/E_2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการจัดการเรียนรู้การสอนนาฏศิลป์ ตามรูปแบบ

การเรียนการสอนนาฏศิลป์ ด้านกระบวนการมีประสิทธิภาพร้อยละ 87.79 และด้านผลลัพธ์
มีประสิทธิภาพร้อยละ 87

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนนาฏศิลป์
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

นักเรียนคนที่	คะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน คะแนนเต็ม (30)	คะแนนผลสัมฤทธิ์หลังเรียน คะแนนเต็ม (30)
1	19	28
2	17	25
3	16	23
4	15	28
5	12	27
6	13	27
7	14	26
8	12	25
9	13	26
10	14	27
11	11	24
12	11	27
13	12	25
14	13	28
15	14	25
16	12	24
17	11	27
18	14	25
19	12	28
20	13	27
21	13	27

ตาราง 22 (ต่อ)

นักเรียนคนที่	คะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน คะแนนเต็ม (30)	คะแนนผลสัมฤทธิ์หลังเรียน คะแนนเต็ม (30)
22	14	26
23	12	25
24	11	26
25	12	27
26	13	26
27	14	24
28	12	27
29	13	25
30	14	28
รวม (Σ)	396	783
N	30	30
ค่าเฉลี่ย	13.20	26.11
ร้อยละของคะแนนเต็ม	43.23	86.66

$$E.I \frac{783 - 396}{30 \times 30 - 396} = 0.76$$

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนนาฏศิลป์ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I) เท่ากับ 0.76 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีความก้าวหน้าในการเรียนคิดเป็นร้อยละ 76

ขั้นตอนที่ 6 ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Supervision) ได้แก่ ผู้นิเทศกำหนดเป้าหมายการนิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกัน เพราะผู้รับการนิเทศจะทราบว่าตนเองต้องทบทวนทำซ้ำเพลงอะไร ต่อจากนั้นร่วมกันทบทวนทำซ้ำในเพลงที่ยังไม่แม่นยำ อาจกล่าวได้ว่า เป็นการเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ได้แก่การวางแผนการนิเทศ (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติการนิเทศ (Act) การสังเกตการสอน

(Observe) และ การสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนาระบบการนิเทศที่ต่อเนื่อง(ON-Going Development)

ตาราง 23 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้รับการนิเทศหลังได้รับการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	การวิเคราะห์ผู้เรียน			
1	ผู้เรียนมีทักษะลีลาท่ารำ ตรงตามจังหวะของบทเพลง	4.00	0.25	ดี
2	ผู้เรียนสามารถนำนาฏยศัพท์มาใช้ในการเรียนรู้	3.58	0.14	ดี
3	ผู้เรียนสามารถนำภาษาทำนนาฏศิลป์มาใช้ในการบทเพลง	3.83	0.29	ดี
4	ผู้เรียนสามารถการตีบทตามเนื้อเพลงได้	3.50	0.00	ดี
	เฉลี่ย	3.72	0.17	ดี
	การวางแผนการสอน			
1	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน	3.83	0.14	ดี
2	จัดสื่ออุปกรณ์การสอนครบถ้วน สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน	3.67	0.14	ดี
3	จัดทำแบบประเมินผลการเรียนรู้ไว้สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้	3.58	0.14	ดี
4	มีการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมของผู้เรียนกับความรู้ใหม่	3.50	0.00	ดี
	เฉลี่ย	3.77	1.89	ดี
	การจัดการเรียนรู้			
5	อาจารย์แนะนำข้อสังเกตสาธิตก่อนการสาธิต	3.58	0.14	ดี
6	สาธิตส่วนย่อยแต่ละส่วนให้ผู้เรียนสังเกตและทำตาม	3.58	0.14	ดี
7	อาจารย์แนะนำเทคนิคที่จะช่วยให้ผู้เรียนปฏิบัติท่ารำให้สวยงามขึ้น	3.75	0.25	ดี

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
8	ให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติเข้ากับจังหวะเพลงหลาย ๆ ครั้งแก้ไขการปฏิบัติทำซ้ำของผู้เรียนที่ยังทำไม่สวยงามหรือไม่ถูกต้องทีละคน	3.50	0.00	ดี
	เฉลี่ย	3.60	0.13	ดี
	การเลือกเทคโนโลยีการสอน			
9	ให้ผู้เรียนศึกษาทำซ้ำเพิ่มเติมจากช่องทาง Internet	3.52	0.14	ดี
10	ให้ผู้เรียนบันทึกทำซ้ำเป็นวีดิทัศน์ และภาพนิ่ง เพื่อทบทวนทำซ้ำ	3.50	0.00	ดี
11	จัดทำช่องทางการสื่อสารทางแอปพลิเคชันไลน์ เพื่อตอบข้อสงสัยเพิ่มเติมนอกเวลาเรียน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้	3.58	0.14	ดี
	เฉลี่ย	3.53	0.09	ดี
	การประเมินผลการเรียนการสอน			
12	ผู้เรียนมีทักษะลีลาทำซ้ำ ตรงตามจังหวะของบทเพลง	3.83	0.14	ดี
13	ผู้เรียนสามารถนำนาฏยศัพท์มาใช้ในการเรียนรู้	3.58	0.14	ดี
14	ผู้เรียนสามารถนำภาษาท่านาฏศิลป์มาใช้ในบทเพลง	3.67	0.14	ดี
15	ผู้เรียนสามารถการตีบทตามเนื้อเพลงได้	3.74	0.03	ดี
	เฉลี่ย	3.70	0.18	ดี
	เฉลี่ยโดยรวม	3.66	0.49	ดี

ตาราง 23 ผลการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้รับการนิเทศหลังได้รับการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการสอนในระดับดี ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

ขั้นที่ 6 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการ

ประเมินผลกระบวนการดำเนินการที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นกระบวนการดำเนินการในสะท้อนผลจากการนิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และ พัฒนาปรับปรุงการนิเทศ จากผลการสะท้อนของอาจารย์ผู้ถูกนิเทศด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ผลการประเมินกระบวนการนิเทศดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการประเมินการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	ความรู้ (Knowledge)ในศาสตร์สาขาที่สอน			
1	ผู้รับการนิเทศมีทักษะลีลาท่ารำ ตรงตามจังหวะของบทเพลง	4.00	0.25	ดี
2	ผู้รับการนิเทศสามารถนำนาฏยศัพท์มาใช้ในการสอน	3.58	0.14	ดี
3	ผู้รับการนิเทศสามารถนำภาษาทำนาฏศิลป์มาใช้ในบทเพลง	3.83	0.29	ดี
4	ผู้รับการนิเทศสามารถการตีบทตามเนื้อเพลงได้	3.60	0.00	ดี
5	ผู้รับการนิเทศมีทักษะการรำสามารถเป็นแม่แบบการสาธิตได้ตามแบบแผน	4.00	0.15	ดี
	เฉลี่ย	3.80	0.16	
	ความรู้ (Knowledge)ในศาสตร์การสอนและการจัดการเรียนรู้			
6	ผู้รับการนิเทศสามารถวิเคราะห์ทักษะที่จะสอนผู้เรียน	3.94	0.25	ดี
7	ผู้รับการนิเทศสามารถประเมินความสามารถเบื้องต้นของผู้เรียน	3.68	0.14	ดี
8	ผู้รับการนิเทศประเมินผู้เรียนจากทักษะเก่าสู่ทักษะใหม่	3.83	0.19	ดี
9	ผู้รับการนิเทศสาธิตอธิบายเป็นขั้น ๆ เรียงจากง่ายไปหาทักษะที่ซับซ้อน	3.70	0.00	ดี
10	ผู้รับการนิเทศฝึกผู้เรียนให้ปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง	4.00	0.15	ดี
	เฉลี่ย	3.83	0.14	ดี

ตาราง 24 (ต่อ)

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
	สมรรถนะ (Competencies) ในการจัดการเรียนรู้			
11	ผู้รับการนิเทศสามารถออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.15	ดี
12	ผู้รับการนิเทศสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.14	ดี
13	ผู้รับการนิเทศสามารถเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3.83	0.19	ดี
14	ผู้รับการนิเทศสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์	3.70	0.00	ดี
15	ผู้รับการนิเทศสามารถปลูกฝังเจตคติผู้เรียนตามมาตรฐานความรู้อุดมศึกษา	3.96	0.15	ดี
	เฉลี่ย	3.85	0.13	ดี
	เฉลี่ยโดยรวม	3.82	0.14	ดี

จากตาราง 24 ผลการประเมินการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ดำเนินการประเมินทุกวันที่มีการนิเทศโดยผู้ประเมิน ประกอบด้วยผู้วิจัย เพื่อนครู และตัวผู้นิเทศประเมินตนเอง ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะ (Competencies) ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.85$) ด้านความรู้ (Knowledge) ในศาสตร์การสอนและการจัดการเรียนรู้ ในระดับดี ($\bar{X} = 3.83$) และด้านความรู้ (Knowledge) ในศาสตร์สาขาที่สอน ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตาราง 25 ผลการประเมินสมรรถภาพการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

รายการประเมิน	ประเมิน ครั้งที่	ผู้ประเมิน			$\bar{X}$	S.D	แปล ผล
		ผู้รับการ นิเทศ	ผู้ นิเทศ	ผู้วิจัย			
การประชุมก่อนการ นิเทศ	1	4	3	4	3.67	0.58	ดี
	2	4	5	3	4.00	1.00	ดี
	3	5	5	4	4.67	0.58	ดีมาก
	4	5	5	5	5.00	0.00	ดีมาก
เฉลี่ยรายด้าน		4.50	4.50	4.00	4.33	0.29	ดี
การปฏิบัติการนิเทศ	1	4	4	4	4.00	0.00	ดี
	2	4	5	4	4.33	0.58	ดี
	3	5	5	5	5.00	0.00	ดีมาก
	4	5	5	5	5.00	0.00	ดีมาก
เฉลี่ยรายด้าน		4.50	4.75	4.50	4.58	0.14	ดีมาก
การวิเคราะห์ข้อมูลการ นิเทศ	1	4	4	3	3.67	0.58	ดี
	2	4	4	3	3.67	0.58	ดี
	3	5	5	4	4.67	0.58	ดีมาก
	4	5	5	5	5.00	0.00	ดีมาก
เฉลี่ยรายด้าน		4.50	4.50	3.75	4.25	0.43	ดี
การสะท้อนผลการ นิเทศ	1	4	4	3	3.67	0.58	ดี
	2	4	4	4	4.00	0.00	ดี
	3	5	5	5	5.00	0.00	ดีมาก
	4	5	5	5	5.00	0.00	ดีมาก
เฉลี่ยรายด้าน		4.50	4.50	4.25	4.42	0.14	ดี
เฉลี่ย ($\bar{X}$)		4.50	4.50	4.13	4.40	0.32	ดี
แปลค่า		ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดี		ดี

จากตาราง 25 พบว่า สมรรถภาพการนิเทศรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษาที่ปฏิบัติการนิเทศทั้งหมด 4 สัปดาห์ ตามรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น มีผลการประเมินสมรรถภาพการนิเทศอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อจำแนกรายด้านที่มีผลการประเมินสมรรถภาพการนิเทศของผู้นิเทศที่ใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา ที่มีผลการประเมินเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีผลการประเมินความสามารถในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมาเป็น ด้านการสะท้อนผลการนิเทศ มีความสามารถในการระดับดี ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการประชุมก่อนการนิเทศ มีความสามารถในการระดับดี ($\bar{X} = 4.33$) และสุดท้ายเป็นด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศ มีความสามารถในการระดับดี ($\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศต่อรูปแบบการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา

ด้าน/ประเด็นสอบถาม	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อรูปแบบ/กระบวนการนิเทศ			
1.1 ขั้นตอนการนิเทศชัดเจน	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2 รูปแบบ/กระบวนการนิเทศตรงกับวัตถุประสงค์	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 ระยะเวลาในการนิเทศเหมาะสม	4.40	0.55	มาก
1.4 รูปแบบ/กระบวนการนิเทศ มีความหลากหลาย	4.80	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.65	0.50	มากที่สุด
2. ความพึงพอใจต่อบุคลากรผู้ให้การนิเทศ			
2.1 ความรู้ความสามารถในเรื่องที่ทำการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ความเป็นกัลยาณมิตร	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ทักษะและเทคนิคการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด
2.4 การมีภาวะผู้นำ	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5 การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.72	0.42	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นสอบถาม	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3. ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก			
3.1 เครื่องมือในการนิเทศ	4.40	0.55	มาก
3.2 วัสดุ/อุปกรณ์ การนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 การใช้สื่อและเทคโนโลยีการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 นวัตกรรมการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด
3.5 เครือข่ายการนิเทศ	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.56	0.55	มากที่สุด
4. ความพึงพอใจต่อคุณภาพ/ผลลัพธ์ของการนิเทศ			
4.1 ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจ	4.60	0.55	มากที่สุด
4.2 ได้รับการนิเทศตรงกับความต้องการ	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การนิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 การนิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.68	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 26 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า โดยรับการนิเทศมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พึงพอใจต่อบุคลากรผู้ให้การนิเทศ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา ได้แก่ พึงพอใจต่อรูปแบบ/กระบวนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.65$) พึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.56$) และ พึงพอใจต่อผลลัพธ์การนิเทศ ($\bar{X} = 4.50$) ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนตามรูปแบบการเรียนการสอนตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

ด้าน/ประเด็นสอบถาม	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้			
1.1 ขั้นตอนกระบวนการฝึกไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย	4.67	0.54	มากที่สุด
1.2 กิจกรรมการเรียนรู้สามารถเชื่อมโยงจากทักษะเก่าสู่ทักษะใหม่	4.70	0.46	มากที่สุด
1.3 กิจกรรมการเรียนรู้ทำให้มีทักษะด้านนาฏศิลป์เพิ่มขึ้น	4.60	0.67	มากที่สุด
1.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมและหลากหลายวิธี	4.70	0.46	มากที่สุด
1.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากง่ายไปหายากตามลำดับ	4.67	0.60	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.64	0.46	มากที่สุด
2. ความพึงพอใจต่อครูผู้สอน			
2.1 มีความสนุกสนานเป็นมิตรต่อผู้เรียน	4.60	0.61	มากที่สุด
2.2 ครูให้ความสนใจต่อผู้เรียนทุกคน	4.70	0.46	มากที่สุด
2.3 ครูให้คำอธิบายต่อข้อซักถามด้วยความเต็มใจและถูกต้อง	4.77	0.50	มากที่สุด
2.4 ครูมีความเป็นกลาง ยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	4.73	0.51	มากที่สุด
2.5 ครูมีความรอบรู้และสามารถถ่ายทอดให้เกิดความเข้าใจได้ดี	4.63	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.50	มากที่สุด
3. ความพึงพอใจต่อสื่อการเรียนการสอน			
3.1 สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลายสอดคล้องกับการฝึกปฏิบัติ	4.67	0.54	มากที่สุด
3.2 บรรยากาศห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้	4.57	0.62	มากที่สุด
3.3 สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารกับผู้สอนและผู้เรียนคนอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.60	0.56	มากที่สุด
3.4 สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมและเพียงพอ	4.67	0.54	มากที่สุด
3.5 สื่อการเรียนรู้มีความทันสมัย	4.67	0.54	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.65	0.50	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้าน/ประเด็นสอบถาม	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ความพึงพอใจต่อคุณภาพการเรียนรู้			
4.1 ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้	4.57	0.62	มากที่สุด
4.2 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น	4.53	0.62	มากที่สุด
4.3 นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการแสดงชุดอื่น ๆ	4.63	0.61	มากที่สุด
4.4 นักเรียนได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์และชัดเจน	4.67	0.47	มากที่สุด
4.5 นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้	4.60	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.62	0.51	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.63	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 27 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบ ตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา พบว่าโดยรวมผู้เรียนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พึงพอใจต่อครูผู้สอนในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา ได้แก่ พึงพอใจต่อสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.65$) พึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.64$) และพึงพอใจต่อคุณภาพการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.62$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
ศึกษานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยขอแนะนำสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ
ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต ศึกษานาฏศิลป์ศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
ศึกษานาฏศิลป์ศึกษาไทย สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
3. เพื่อประเมินผลโดยการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต ศึกษานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สรุปผล

รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต ศึกษานาฏศิลป์ศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการเรียนการสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต ศึกษานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศเรียนการสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต ศึกษานาฏศิลป์ศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึง
ประสงค์ของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต ศึกษานาฏศิลป์ศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ 1. หลักการของรูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. กระบวนการนิเทศการเรียนการสอน มี 5 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (Analysis For Goal = A) 2) เรียนรู้ตามผลลัพธ์การนิเทศ (Result-Based Learning) = R) 3) การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ (Technology) = T) 4) ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Supervision) = P) 5) ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating = E) และ 4. การวัดและประเมินผลการพัฒนารูปแบบ และ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ

3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบ พบว่า รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา 1) อาจารย์ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 2) อาจารย์ผู้รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 3) อาจารย์รับการนิเทศมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ที่มีประสิทธิภาพ ด้านกระบวนการและผลลัพธ์ร้อยละ 87.79/87 มีประสิทธิผลการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบ ร้อยละ 76 4) อาจารย์ผู้นิเทศและอาจารย์ผู้รับการนิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 5) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ทักษะนาฏศิลป์ตามรูปแบบการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ที่มีในระดับมากที่สุด และ 6) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษาในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า ผลการการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในของการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ รายงาน พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศ การเรียนการสอนตามหลักสูตร ด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ และ

ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ ตามลำดับผลการวิจัยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ไม่มีหน่วยศึกษานิเทศก์ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยนาฏศิลป์แต่ละแห่งต้องกำหนดรูปแบบการนิเทศขึ้นเอง ทำให้ขาดการเรียนรู้ไปสู่ภาคปฏิบัติ ขาดทักษะการปฏิบัติการนิเทศ ขาดการวางแผน และการประเมินผลการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ ผ่องศรี (2563) ได้ศึกษา รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และผลการศึกษาพึงประสงค์ค่าเฉลี่ยระดับมากและเจริญ น่วมมะโน (2562) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และผลการศึกษาพึงประสงค์ค่าเฉลี่ยระดับมากเช่นเดียวกัน

สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนร่วมกันของอาจารย์ผู้สอน และผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตร ด้านการประเมินผลการนิเทศ และด้านทักษะปฏิบัติการนิเทศ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ประจำหลักสูตรมีความต้องการระบบการนิเทศหลักสูตรให้เป็นแนวเดียวกัน สอดคล้องกันกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นศิลปินแห่งชาติกล่าวว่า “วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ไม่เคยมีรูปแบบการนิเทศการสอนมาก่อน เนื่องจากไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ เป็นเรื่องของแต่ละวิทยาลัยฯ ที่กำหนดรูปแบบการนิเทศ รูปแบบการนิเทศควรเริ่มจากการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา สมรรถนะการสอนของอาจารย์ผู้สอนตามหลักสูตร หาแนวทางการเพิ่มสมรรถนะการถ่ายทอด วิธีการถ่ายทอดต่อทำร่ำที่ถูกต้อง การนำความรู้จากการนิเทศไปปฏิบัติการสอน และประเมินผลประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนจากการนิเทศ” จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์กล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่า “ในทุกวิทยาลัยมีงานนิเทศการศึกษา แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนควรมีการวางระบบและรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละวิทยาลัย ให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรมีประสิทธิภาพ นักศึกษามีสมรรถนะตามหลักสูตร ผู้นิเทศต้องเชี่ยวชาญและมีทักษะเทคนิคกระบวนการถ่ายทอดทำร่ำที่ถูกต้อง เพื่อชี้แนะแก่อาจารย์ผู้ที่ได้รับการนิเทศเกิดทักษะด้านการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรณพ คำณิ (2563) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน พบว่าสภาพปัจจุบันของการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษา

ของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชน ในภาพรวม 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ทุกองค์ประกอบ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษาของครูประถมศึกษาในโรงเรียน เอกชนในภาพรวม 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ทุกองค์ประกอบ โดยการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวทางสะเต็มศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร

ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ 1. หลักการของ รูปแบบ 2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3. กระบวนการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตร

ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา มี 5 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (Analysis For Goal = A) 2) เรียนรู้ตามผลลัพธ์การนิเทศ (Result-Based Learning = R)

3) การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ (Technology = T) 4) ปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Supervision = P) 5) ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating = E) และ

4. การวัดและประเมินผลการพัฒนารูปแบบ และ 5. เงื่อนไขความสำเร็จหลักการของรูปแบบ ได้แก่ หลักความร่วมมือ (Cooperation) คือ การกระทำร่วมกัน และรวบรวมพลังทั้งหมดเพื่อแก้ปัญหา ด้วยกัน โดยยอมรับและยกย่องผลของความร่วมมือในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนจาก หลายฝ่าย ทำหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจนในการจัดองค์กร การประเมินผล ตลอดจน

ประสานงาน หลักการวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ซึ่งเกี่ยวกับการแสวงผล ในอนาคต การกำหนดจุดประสงค์ที่ต้องการล่วงหน้า การพัฒนาทางเลือกเพื่อปฏิบัติให้บรรลุถึง จุดประสงค์และการเลือกทางปฏิบัติให้เหมาะสมที่สุด หลักการมีส่วนร่วม (Integration)

เป็นกระบวนการซึ่งรวมสิ่งกระจัดกระจายให้สมบูรณ์และมองเห็นได้ หลักการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถที่ถูกเปลี่ยนแปลงได้ และพร้อมอยู่เสมอที่จะตอบสนองความต้องการสภาพที่ เปลี่ยนแปลงไป และหลักการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การหาความจริงโดยการวัดที่

แน่นอนและหลายอย่าง อาจเป็นเพราะว่าการสอนทักษะด้านนาฏศิลป์นั้นเป็นการสอนทักษะด้าน การแสดงร่วมกันทุกสาขาวิชาเอก ได้แก่ โขนพระ โขนยักษ์ โขนลิง ละครพระ ละครนาง ในเพลง เดียวกัน มีลักษณะท่าร่าที่แตกต่างกัน ต้องมีการวางแผน และร่วมมือ ร่วมใจ มีความยืดหยุ่น รวมทั้ง การประเมินผลร่วมกันทุกภาคส่วน เพื่อให้การแสดงออกมาเป็นหนึ่งเดียว วัตถุประสงค์การพัฒนา

รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบัน

บัณฑิตพัฒนศิลป์ ประเด็นหลักคือ การนิเทศทำฟ้อน การปฏิบัติที่เป็นต้นแบบ และนิเทศกระบวนการ ถ่ายทอดความรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตนด้วย

รูปแบบการนิเทศ และเพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ในในศาสตร์การสอนและการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการนิเทศ กลไกในการดำเนินการนิเทศ ได้แก่ การวางแผน (planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้รับผิดชอบการนิเทศต้องคิดวิเคราะห์ถึงความต้องการและความจำเป็นในการนิเทศ เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศให้สอดคล้องกัน โดยต้องการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการนิเทศจัดการทำการดำเนินการโครงการ และกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดองค์การ (organizing) เป็นการกำหนดโครงการของคณะทำงาน ตั้งเกณฑ์มาตรฐานการรวบรวมทรัพยากรที่มีทั้งบุคคลและวัสดุอุปกรณ์การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจหน้าที่ โครงสร้างขององค์การและความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างงานต่าง ๆ การนำสู่การปฏิบัติ (leading) เป็นขั้นตัดสินใจในการดำเนินการนิเทศกำหนดการในการนิเทศกระตุ้น จูงใจเสริมสร้างกำลังใจให้คำ แนะนำเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการนิเทศการควบคุม (controlling) ซึ่งผู้รับผิดชอบต้องควบคุมกำกับ ติดตาม ดูแล ให้กระบวนการนิเทศดำเนินไปตามแผน และขั้นตอนที่กำหนดไว้ในบางครั้งอาจมีการชี้แนะ เสริมความคิด หรือแทรกแซง เพื่อปรับทิศทางหรือกระบวนการดำเนินงาน และการประเมินผล (assessing) โดยที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องร่วมกันประเมินผลการนิเทศว่าสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลต้องจัดทำอย่างมีแบบแผนและมีความเที่ยงตรงและอาจจัดทำ การวิจัยประเมินผลร่วมด้วยวิธีดำเนินการ

การนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ การประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ มุ่งสู่การแก้ไขการจัดการเรียนการสอน โดยการระดมความคิดและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจตรงกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะการปฏิบัติทำรำเพลงในหลักสูตร และด้านทักษะการถ่ายทอดออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนในการวางแผนการนิเทศ (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติการนิเทศ (Act) การสังเกตการสอน (Observe) และการสะท้อนการนิเทศ (Reflect) เพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศที่ต่อเนื่อง และสะท้อนผลจากการนิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงการนิเทศการวัดและประเมินผลการนำรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ ประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เงื่อนไขความสำเร็จการพัฒนาปรับรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้นิเทศมีความมั่นใจในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณภาพตามสภาพปัญหาและความต้องการ สอดคล้องกับพันธกิจฯ สู่การ

และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศ การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับศตวรรษ ที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การมีส่วนร่วม 3) การนิเทศ 4) การใช้เทคโนโลยี และ 5) การประเมินผล 2. รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อ องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการประเมินผล การใช้เทคโนโลยี และการนิเทศ 3. อันดับความสำคัญแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร จัดการการนิเทศการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ เรียงลำดับได้ดังนี้ 1) การบริหารจัดการ 2) การประเมินผล 3) การมีส่วนร่วม 4) การนิเทศ และ 5) การใช้เทคโนโลยี 4. ผลการยืนยันรูปแบบ การบริหารจัดการการนิเทศสำหรับศตวรรษที่ 21 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบ มีความเหมาะสมเป็นไปได้ถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของ การวิจัย ผู้รับผิดชอบโดยตรงได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่เนื่องจากสถานศึกษาเอกชน มีจำนวนบุคลากรน้อยแต่มีงานประจำค่อนข้างมาก จึงทำให้การดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภณ ทองจิตร์ (2554) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่าย บางกุง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประเมินผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การดำเนินการนิเทศ การวางแผน การนิเทศ การปรับปรุงแก้ไข และการสำรวจความต้องการจำเป็นของโรงเรียนตามลำดับ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศิริ จันทะผล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับน้อยและ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศ และด้านประเมินผลการนิเทศตามลำดับ และสอดคล้องกับ กันยา เจริญถ้อย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า สภาพที่พึง ประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทดสอบและติดตามผลการนิเทศ ด้านการเตรียมการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการปฏิบัติให้ดู ตามลำดับ และ สอดคล้องกับ ยุพิน ยืนยง (2553) ที่ได้ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู พบว่า ครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศ สูงมากขึ้น เนื่องจากก่อนการทดลองใช้รูปแบบได้มีการให้ความรู้ตามความต้องการของครูผู้นิเทศ มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ การติดตามดูแล ให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ทำให้ครูผู้นิเทศเกิดความรู้ ความเข้าใจและทักษะตรงตามที่ต้องการ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Joyce และ Shower (1988) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีผสมผสาน ทั้งการบรรยายการฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูล ย้อนกลับ และการช่วยเหลือแนะนำระหว่างการทำ เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ในระดับที่สูงขึ้นอีกทั้งยังสอดคล้องกับ Glickman และคณะ (2010) และ Pask และ Joy (2007) ที่ศึกษาพบว่า การเตรียมความรู้และทักษะที่จำเป็นก่อนการนิเทศจะช่วยให้การนิเทศเกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเงื่อนไขในการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) จะเกิดผลสูงสุดอยู่ที่ ผู้เข้าร่วมมีความต้องการการเรียนรู้ ต้องการการพัฒนาตนเองและสามารถ ผ่องศรี (2563) ผลการ พัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ การนิเทศจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีองค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของ รูปแบบเป็นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูล และศรัทธาซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มี ประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการกัลยาณมิตร หลักการมนุษยสัมพันธ์ หลักการมีส่วนร่วม หลักการทำงาน เป็นทีม หลักการแบ่งปัน และหลักการบูรณาการและต่อเนื่องมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ ภาษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพัฒนาผู้นิเทศให้สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิภาพ มี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน (Survey = S) ขั้นที่ 2 การจัดการให้ความรู้ (Educate = E) ขั้นที่ 3 การวางแผนการนิเทศ (Plan = P) ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ (Implement = I) ขั้นที่ 5 การสะท้อนผลการนิเทศ (Reflect = R) และขั้นที่ 6 การประเมินผล (Evaluation = E) องค์ประกอบที่ 4 การประเมินรูปแบบ โดยการประเมินความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ พฤติกรรมการสอน ความพึงพอใจ และความคิดเห็น และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไข ความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ ได้แก่ กำหนดนโยบายและแผนการนิเทศที่ชัดเจนเหมาะสม ครูผู้นิเทศมีความมั่นใจในการดำเนินการนิเทศ ครูผู้รับการนิเทศมีเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ

มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ และการประเมินผลและนำผลมาปรับปรุงการนิเทศอย่างต่อเนื่องและพินดา จารย์อุปการะ (2558) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาคุณภาพรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 3) ขยายผลรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีชื่อว่า “NPPC Model” มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) หลักการเป็นงานดำเนินอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยในระหว่างการทำงานครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน 1.2) วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของผู้โค้ชให้สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการโค้ชพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 1.3) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analyzing : N) ระยะที่ 2 เตรียมความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพ (Preparing for Professional Development : P) ระยะที่ 3 การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพ (Proceeding : P) ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนการโค้ช (planning) 2) การร่วมมือกับโค้ช (collaborating) 3) การสะท้อนการสนทนา (reflecting conversation) 4) การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (action learning) 5) การประเมินผลเพื่อการพัฒนา (assessing for improving) ระยะที่ 4 การทำงานร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Collaborating Continuous Professional Development : C) และ 1.4) ปัจจัยสนับสนุนในการนำรูปแบบไปใช้ประกอบด้วยนโยบายของหน่วยงานการเห็นความสำคัญของผู้บริหารในการดำเนินงานความสมัครใจของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช มีมิตรภาพของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชและมีผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการโค้ชหลักสูตรการออกแบบการสอนและการวัดประเมินผล โดยพบว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชมีคุณภาพ 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบ พบว่า ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชอยู่ในระดับมาก มีพัฒนาการในการโค้ชสูงขึ้น และเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสม ผู้รับการโค้ชมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และมีพัฒนาการในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับการโค้ช อยู่ในระดับมาก 3) ผลการขยายผลรูปแบบ พบว่า ผู้โค้ชมีสมรรถนะการโค้ชและมีความสามารถในการโค้ชอยู่ในระดับมาก และเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเหมาะสมผู้รับการโค้ช มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก และผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้รับบริการโค้ชอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ควรมีนโยบายกำหนดให้มีหน่วยงานในการนิเทศการจัดการศึกษาในวิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่ง โดยใช้กระบวนการการนิเทศการจัดการเรียนการสอน “ARTPE Model”

1.2 การนำรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา “ARTPE Model” ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

1.2.1 ขั้นวิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมาย (Analysis For Goal) เป็นขั้นตอนแรกของการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศการสอน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรร่วมวิเคราะห์ปัญหาทักษะการสอนนาฏศิลป์ เพื่อระดมความคิดและประสบการณ์ ว่าผู้รับการนิเทศต้องการให้ผู้นิเทศแก้ไข หรือให้ความช่วยเหลือในการทบทวนทักษะเพลงไหน สงสัยการปฏิบัติท่ารำช่วงไหน เพื่อพัฒนาทักษะการนิเทศสร้างความใจตรงกัน (Clarifying) ร่วมกันแบ่งปันความรู้ (Sharing Knowledge) 3) มุ่งสู่การแก้ไข (Problem Solving)

1.2.2 ขั้นเรียนรู้ตามผลลัพธ์การนิเทศ (Result-Based Learning) เมื่อผู้นิเทศทราบปัญหาและความต้องการของอาจารย์ผู้สอนตามขั้นตอนแรกแล้ว ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันออกแบบการนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ผู้สอน และดำเนินการนิเทศตามแผนการนิเทศที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

1.2.3 การเลือกเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ (Technology) ได้แก่ การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในกระบวนการนิเทศ ได้แก่ รูปแบบการนิเทศออนไลน์ การประชุมนิเทศออนไลน์ เพื่อสื่อสารในลักษณะโค้ชให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor) กำกับดูแล พัฒนาทักษะร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีประสิทธิภาพ

1.2.4 การปฏิบัติการนิเทศแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Supervision) ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันว่าจะนิเทศท่ารำเพลงอะไร หรือนิเทศการถ่ายทอดท่ารำเพลงอะไร ต่อจากนั้นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ปฏิบัติการนิเทศร่วมกัน (Co-Construction) ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติการนิเทศ (Act) การสังเกตการสอน (Observe) ซึ่งในบางครั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติการสอนร่วมกันในลักษณะเป็นพี่เลี้ยง และการสะท้อน

การนิเทศ (Reflect) เป็นการสะท้อนผลร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สังเกตการณ์สอน เพื่อการพัฒนากระบวนการนิเทศที่ต่อเนื่อง (ON-Going Development)

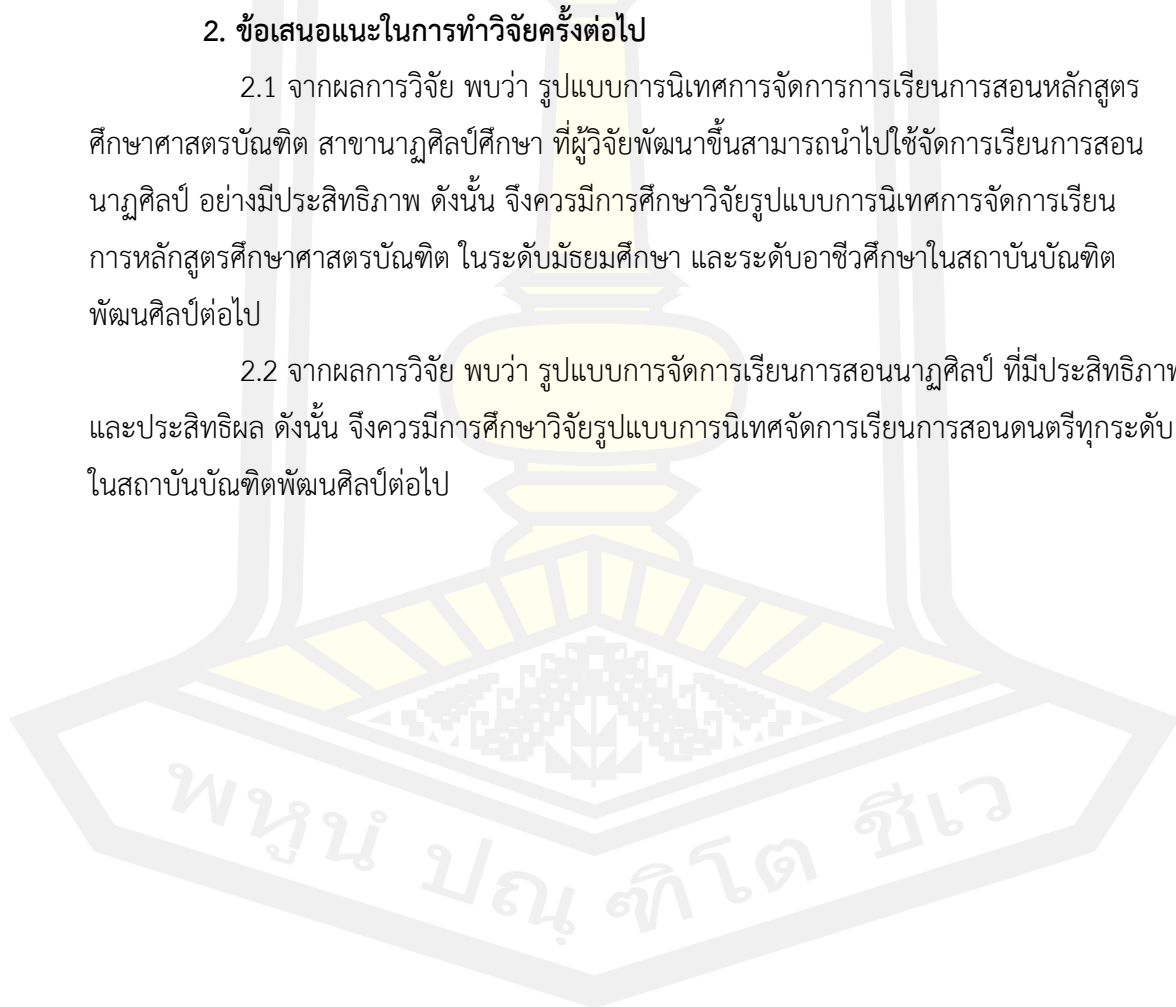
1.2.5 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผล กระบวนการดำเนินการที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร เป็นกระบวนการดำเนินการในสะท้อนผลจากการ นิเทศการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ และพัฒนาปรับปรุงการนิเทศจากผลการสะท้อนของ อาจารย์ผู้ถูกนิเทศด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

1.3 จากรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ทำให้เกิดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพวิทยาลัยนาฏศิลป์ทุกแห่ง ควรนำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนไปพัฒนาต่อยอดในการ สอนนาฏศิลป์ทุกระดับ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้จัดการเรียนการสอน นาฏศิลป์ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียน การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต ในระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษาในสถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ต่อไป

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนนาฏศิลป์ ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการนิเทศจัดการเรียนการสอนดนตรีทุกระดับ ในสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. (2553). การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริม
สมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
สาขาการสอนคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร
และการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมวิชาการ. (2544). **ผังมโนทัศน์และสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย.**
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2546). **รายงานการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาระดับ
ประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมศิลปากร. (2542). **ภูมิปัญญาและเทคโนโลยีท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : กรมศิลปากร.
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2.**
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ลาดพร้าว
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.** กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.**
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560.**
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
(ฉบับปรับปรุง 2560).** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรัณย์พล วิวรรณมงคล. (2553). การพัฒนารูปแบบการติดตามช่วยเหลือสำหรับครูที่เลี้ยงเพื่อการ
นำกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่นสู่การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาครู.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กองศิลปศึกษา. (2538). **การจัดการศึกษาศิลปวัฒนธรรม ด้านนาฏศิลป์ ดนตรีและช่างศิลป์
กองศิลปศึกษา กรมศิลปากร.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- กันยา เจริญถ้อย. (2553). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- กิตติมา ปริติติลล. (2532). กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :
อักษรบัณฑิต.
- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนา
ศักยภาพนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษม วัฒนชัย. (2544). ธรรมนูญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- ขวัญเรือน เสรารัมย์. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมีระเบียบวินัยของนักเรียน
ช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนบ้านสำนักทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2538). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จรัญ น่วมมะโน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการ
เรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรินทร์ เสโตบล. (2544). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยนเรศวร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ฉลวยลักษณ์ สีนประเสริฐ. (2532). การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารการศึกษา
แห่งชาติ, 23(5), 12-19.
- ฉลาด จันทสมบัติ. (2550). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉันทนา จตุปาริสุทธิ์. (2550). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนตะกั่วป่า “เสนานุกูล”.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- ชญาภา น้าบัณฑิตย์. (2556). **รูปแบบการพัฒนาครูด้านกระบวนการสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ**
โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนกพร จุฑาสงษ์. (2559). **การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู**
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนาธิป พรกุล. (2544). **แคล์ : รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.**
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาธิป พรกุล. (2551). **การออกแบบการสอน : การบูรณาการ การอ่าน การคิดวิเคราะห์**
และการเขียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลิต จันทรศรี. (2555). **การพัฒนาแบบการบริหารจัดการเพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญา**
ของเศรษฐกิจพอเพียง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม
เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2555). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่**
โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัต บุญญา. (2546). **หลักการแนวคิดในการนิเทศการศึกษายุคใหม่. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์**
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชาญชัย อาจันสมาจาร. (2547). **การนิเทศการสอนแบบใหม่. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์**
- ชาโรณี ตรีวิทย์. (2550). **การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา**
ตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาลี มณีศรี. (2538). **การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โสณการพิมพ์.**
- ชาลี มณีศรี. (2542). **การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.**
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2536). **การบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน. ปัตตานี : สำนักวิทยบริการ**
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2544). **การพัฒนาหลักสูตรและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อัสรินทร์.**

ทิมพร บุญมาก. (2558). การพัฒนาระบบพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย

โอกาสทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดวงดาว พันธิตพงษ์. (2542). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร.

ดวงฤทัย คำของเมือง และคณะ. (2545). การพัฒนาพฤติกรรมการสอนของครูประถมศึกษา

โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบคลีนิคในโรงเรียนมนตรีศึกษา อำเภอน้ำพอง จังหวัด
ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ดวงหทัย โสมไชยะวงศ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียน การสอนที่เน้นการโต้ตอบและการดูแล

ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะครูประถมศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดุขฎี อายุวัฒน์. (2550). กระบวนการวางแผนพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วม. ขอนแก่น :

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถวิล มาตรเลียม. (2545). การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์เสมอธรรม.

ทรงศรี ตุ่นทอง. (2545). พัฒนารูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงของนักเรียน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ.

ทัศนีย์ ช่อเทียนทิพย์. (2553). รายงานการวิจัยรูปแบบการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลง.

ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.

ทิตนา แวมมณี. (2544). วิทยาการด้านการคิด. กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แมเนจเม้น.

ทิตนา แวมมณี. (2546). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิตนา แวมมณี. (2552). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี

ประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ
อาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา
ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นันทกา วารินิน. (2557). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นิเวศน์ คิตยาว. (2542). ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาของการบริหารงานด้านวิชาการ
ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลเขตการศึกษา 9. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- บันลือ พุกกะวัน. (2537). การนิเทศภายในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน. ชลบุรี : คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). การพัฒนาการสอน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2549). การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง หาญพานิช. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2546). การศึกษาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา. กรุงเทพฯ :
บุ๊คพอยท์.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปทีป เมธาคูณวุฒิ. (2543). สารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย. วารสารครุศาสตร์, 29, 34-43.
- ปรีชา บัวกิ่ง. (2542). การจัดกิจกรรมการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรีดา ไกรสาสิทธิ์. (2547). ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). การบริหารงานด้านวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พงษ์ศักดิ์ ทองไชย. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนิดาจารย์อุปการะ. (2558). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการโค้ชของครู
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตร
และการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชร ศรีสังข์. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้จิตวิทยาสังคมโดยใช้ชุมชนและ
ประสบการณ์เป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์.
ปริญญาโทบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2551). ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียน
การสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2539). เพื่อความเข้าใจในสาระและกระบวนการของการอุดมศึกษา.
กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). การนิเทศการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัณฑิรา สุปการ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2558). รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา
สำหรับศตวรรษที่ 21. Veridian E-Journal, Slipakorn University, 8(2),
1126-1143.

- มณฑาทิพย์ ชันแก้ว. (2554). รายงานการวิจัย กระบวนเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนสภรณ์ วิฑูรย์เมธา. (2541). การพัฒนาอาจารย์ในศตวรรษที่ 21. *รังสิตสารสนเทศ*, 4(2), 28-33.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รพี สุวรรณะชญ. (2521). รายงานการวิจัย อาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย: บทบาทจริง บทบาทความ คาดหวังและความเครียดในบทบาท. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชภูมิ สมสมัย. (2552). การสร้างแบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนา สุขบริดี. (2528). การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วชิรา เครือคำอ้าย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรารักษ์ แสงพลสิทธิ์. (2554). ความต้องการการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม. กรุงเทพฯ : โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม.

- วไลพร เมฆไตรรัตน์. (2555). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสมรรถนะการจัดประสบการณ์
การเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีปัญญาสำหรับครูปฐมวัยโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
การศึกษาและการเรียนรู้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาร์ตกราฟิค.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2548). เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับครูมืออาชีพ. นครปฐม :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2550). การนิเทศการสอน (Supervision of Instruction). นครปฐม :
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2553). การนิเทศการสอน สาขาหลักสูตรและการนิเทศ. นครปฐม :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). ศาสตร์การนิเทศการสอนและการได้ขการพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์
สู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
วัฒนาพานิช.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2543). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
วัฒนาพานิช.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2(4), 3.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิจิตร วรุตบางกูร และคณะ. (2538). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- วิชัย ต้นศิริ. (2550). อุดมการณ์ทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด
สามลดา.
- วิทยาลัยนาฏศิลป์. (2539). เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง วิทยาลัยนาฏศิลป์
ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนาฏศิลป์.
- วินัย เกษมเศรษฐ์. (2523). วิชาพื้นฐานการนิเทศ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วิภาดา ศรีจอมขวัญ. (2556). รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

วิลาวัลย์ ไพโรจน์. (2540). **การบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ. (2547). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก.

ศิริ จันทผล. (2552). **แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สกันธ์ สระแก้ว. (2550). **การศึกษาการใช้เทคนิคการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สัจด์ อุทรานันท์. (2525). **หลักการสอน (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สัจด์ อุทรานันท์. (2529). **การนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สัจด์ อุทรานันท์. (2530). **การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. (2560). **แผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2560–2564 (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562)**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.

สมเกียรติ ทานอก และคณะ. (2556). **การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring 3**. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). **แนวคิดในการวัดผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย**.

วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2(3), 17-25.

สมชาย วิเชียรเลิศ. (2524). **รูปแบบการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมาน อัสวภูมิ. (2537). **การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน อัสวภูมิ. (2550). **การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2(2), 76-85.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2530). **การกำกับติดตามนิเทศและประเมินผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). **คู่มือผู้บริหารโรงเรียน : การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2540). **ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). **การนิเทศเพื่อส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สามารถ ผ่องศรี. (2563). **รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). **รายงานการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2546). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **เอกสารการนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ.2550-2554**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ.2550-2554**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2545). **แผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารในพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีระยะที่ 3 พ.ศ. 2545-2549**. กรุงเทพฯ : สายธุรกิจโรงพิมพ์.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). **เอกสารแนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ "2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน" แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). **แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สุกัญญา โขวิไลกุล. (2543). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. **วารสารครุศาสตร์**, 29, 8-18.
- สุชาดา เคหัง. (2547). **การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของการนิเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2549). **หลักการนิเทศการศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ. (2553). **การเปลี่ยนแปลงโลกของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาสู่ “ครูมืออาชีพ”**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนันท์ รักดีวุฒิ. (2556). **การพัฒนาโปรแกรมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุนัย วงศ์ทอง. (2546). **ความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2551). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2546). **ปรัชญาและแนวคิดของการพัฒนาครูและเครือข่าย**. *สถานปฏิรูป*, 6(65), 79–80, กันยายน.
- สุวรรณ วังโสภณ. (2541). **การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ในคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2547). **การประเมินโครงการ แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วี.พรินท์ (1991).
- โสภณ ทองจิตร์. (2554). **การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โสภา กิมวังตะโก. (2533). **การสร้างหน่วยการเรียนการสอน เรื่อง ฉุยฉายพราหมณ์ สำหรับนักศึกษาครู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อดุลย์ วงศ์ก้อม. (2552). **รูปแบบการนิเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อติศ ไชยศิริรินทร์. (2562). **รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนันต์ อัมโษษฐ์. (2532). **การบริหารการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

- อรรวรรณ คำมณี. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวสะเต็มศึกษาของครูประถมศึกษาโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุซงึ่บัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรสา กุณศิลา. (2556). การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาความสามารถการจัดการเรียนรู้ของครูคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉรา วัฒนานรงค์. (2542). การพัฒนาคณาจารย์. สารานุกรมศึกษาศาสตร์, 17, 57-61.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2544). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). หลักการสอน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2550). หลักการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อินทิรา บุญยาทร. (2542). หลักการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร. (2542). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุซงึ่บัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2528). หลักและแนวทางในการจัดนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2540). “การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย” ใน แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. หน้า 328-349. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2554). โมเดลคืออะไร. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Abdulkareem, A.Y. (2011). Reforms in Higher Education in Nigeria and the Challenges of Globalization. *Educational Thought*, 7(2), 125-138, March.
- Acheson, K.A. and Gall, M.D. (2003). *Clinical supervision and teacher development : Preservice and Inservice applications*. USA : John Wiley and Sons.
- Allen, C.D. (2015). On underestimation of global vulnerability to tree mortality and forest die-off from hotter drought in the Anthropocene. *Ecosphere*, 6(8), 108-115.
- Allen, R.T. (1969). Equations of State of Rocks and Minerals. *Technical Report*, 49, 462.

- Anderson, L.W. and Krathwohl, D.R. (2001). **A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives.** Boston, MA : Allyn & Bacon.
- Anderson, T.P. (1997). Using models of Instruction. In C. R. Dills and A.J. Romis Zowski (eds.), **Instructional development paradigms.** Englewood Cliffs, NJ : Education Technology Publications.
- Baffour-Awuah, P. (2011). Supervision of Instruction in Public Primary Schools in Ghana: Teachers' and Head teachers' Perspectives. **Educational Process International Journal**, 4(1-2), 56-70.
- Bandura, A. (1969). **Principle of behavior modification.** New York : Hott, Rinchart and Winston.
- Bardo, J.W. and Hartman, J.J. (1982). **Urban society : A systemic introduction.** New York : peacock.
- Bellon, M. and Huffman, O. (1976). **Method of Clinical Supervision.** New York : McGraw-Hill.
- Bergeron, K. (2004). Supervisors Perceptions of the Process off Supervision with Counselors Who Utilize Play Therapy. **Dissertation Abstracts International**, 45(4), 1156-A.
- Bloom, B.S. (1956). **Taxonomy of Education Objectives : The Classification of Education Goal.** New York : Longman.
- Briggs, T.H. and Justman, J. (1952). **Improving Instruction Through Supervision.** New York : Macmillan.
- Britton, L.R. and Anderson K.A. (2009). Peer Coaching and pre-service teachers: Examination an underutilized concept. **Teaching & Teacher Education**, 26, 306-314.
- Brown, W.B. and Moberg. D.J. (1980). **Organization theory and Management : Amacro approach.** New York : Joho Wiley and Sons.
- Bulach, C.R., Boothe, D. and Michael, P. (1999). Teachers' Perceptions of the Extent to which Principals Practice Effective Supervisory Behaviors. **Journal of School Research and Information**, 17(4), 25-30.

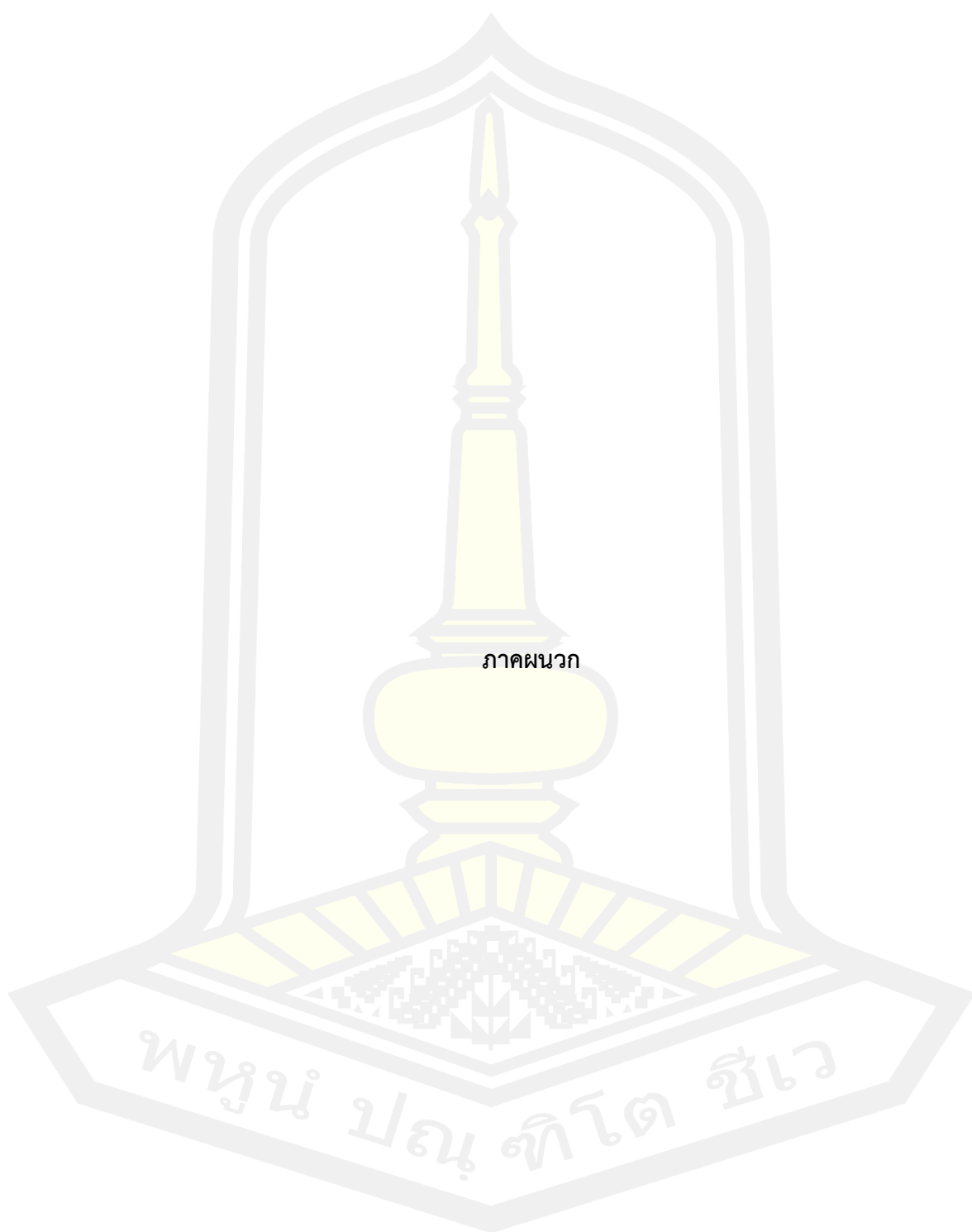
- Burton, W.H. and Brueckner, L.J. (1995). **Supervision : Associate Process**. New York : Appleton Century Crofts.
- Clifford, M.M. (1981). **Practicing Educational Psychology**. Boston : Houghton Mifflin.
- Cogan, Ms. (1973). **Clinical Supervision**. Boston : Houghton Meffin.
- Collin, J.J. (2003). Modern and Postmodern Teacher Supervisors and Evaluation : Perception. Of Secondary School Principals and Teacher. **Dissertation Abstracts International**, 64(1), 33–A.
- Copeland, W.D. and Boyan, N.J. (1978). **Instructional supervision training program**. Columbus, OH : Charles E. Merrill.
- Cruz, J.O. (2000). **The Efficacy of social work model of supervision for education**. Ed.D. Thesis, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Dew, D.R. (1994). **Teacher's Perceptions of the Role of Content Knowledge in the Supervisory Process**. Ph.D. Thesis, Southern Illinois University at Carbondale.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseiship and Criticism: Their Form and Function in Education Evaluation. **Journal of Aesthetic Education**, 39(2), 192-193.
- Emilsson, U.M. and Johnson, E. (2007). Supervision of Supervision: On Developing Supervision in Postgraduate Education. **Higher Education Research and Development**, 26, 163-79.
- Franseth, J. (1961). **Supervision as Leadership**. New York : Row Petterson and Company.
- Gagne, R.M. and Briggs, L. (1979). **Principles of Instructional Design**. 2nd ed. New York : Holt, Rinehart & Winston, Inc.
- Garubo, R.C. and Rothstein, W.S. (1998). **Supportive Supervision in School**. London : Greenwood Press
- Gerlach, V.S. and Ely, D.P. (1971). **Teaching and Media: A systematic approach**. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Glaser, B.G. (1965). The constant comparative method of qualitative analysis. **Social Problems**, 12(4), 436–445.
- Glatthorn, A.A. (1984). **Differentiate abstract international**. Washington D.C. : Association of Supervision and Curriculum Development.

- Glickman, C.D. (1985). **Supervision of instruction: A developmental approach**. Boston, MA : Allyn & Beacon.
- Glickman, C.D. (1990). **Supervision of Instruction**. New York : Allyn and Bacon.
- Glickman, C.D. and others. (1995). **Supervision of Instruction : A developmental approach**. 3rd ed. Massachusetts : Allyn and Bacon Inc.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2010). **Supervision and Instructional Leadership: A Development Approach**. 8th ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Goldhammer, R. and others. (1980). **Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teacher**. 2nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education Research**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Gwynn, M. (1999). **Research about Teaching and Learning**. [online]. Available from : http://oit.lusb.edu/gmetteta/Research_about_Teaching_and.htm. [accessed 16 December 2021].
- Harris, B.M. (1975). **Supervision Behavior in Education**. 2nd ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Harris, L. and Smith, C. (1972). **Individualizing Reading Instruction : a Reader**. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Harris, P.R. (1990). **High performance leadership: Strategies for maximum career productivity**. Illinois : Scoot, Foresman.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice**. Singapore : McGraw-Hill.
- Joyce, B. and Showers, B. (1988). **Student Achievement through Staff Development**. New York : Longman.
- Joyce, B. and Weil, M. (1986). **Model of Teaching**. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Joyce, B., Weil, M. and Calhoun, E. (2011). **Models of teaching**. 9th ed. Boston, MA : Pearson Education Inc.
- Joyce, B., Weil, M. and Showers, B. (1992). **Model of teaching**. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon.

- Katz, D. and Kahn, R.L. (1978). **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed.
New York : John Wiley.
- Keeves P.J. (1988). **Model and model building Education Research, methodology and measurement : An International Handbook**. Oxford : Pergamon Press
- Keeves, J. (1997). **Educational Research, Methodology, and Measurement : An International Handbook**. Oxford, England : Elsevier Science.
- Kemp, J.E. (1977). **Instructional design.: A plan for unit and course development**.
California : Fearon-Pittman.
- Klausmeier, H.J. and Ripple R.E. (1971). **Learning and Human Abilities : Educational Psychology**. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- Klein, S.B. (1991). **Learning**. New York : McGraw-Hill.
- Kruse, K. (2004). **Introduction to instructional design and the ADDIE**. [online].
Available from : http://e-learningguru.com/articles/art2_1.htm. [accessed 21 December 2021].
- Levine, S.L. and Broude, N.E. (1989). **“Design for Learning” Staff Development : A Handbook of Effective Practices**. Ohio : National Staff.
- Madaus, G.F., Scriven, M.S. and Stufflebeam, D.L. (1983). **Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation**. 8th ed.
Boston : Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Magnan, P. (1989). The impact of cyprinid and catostomid introductions on brook charr, *Salvelinus fontinalis*, populations: a review. **Physiol. Ecol. Jap. Spec**, 1, 337–356.
- Mark, J.R. and Stoop, K. (1985). **Handbook of Educational Supervision: A Guide of The Practice**. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and personality**. 2nd ed. New York : Harper and Row.
- Mason, M.H. and Khedourri, F. (1985). **Management**. New York : Harper & Row.
- McKeachie, W.J. (1978). **Teaching tips: A guidebook for the beginning college teacher**. 7th ed. London : D.C. Heath.
- Meyers, C. and Jones, T.B. (1993). **Promoting Active Learning: Strategies for the. College Classroom**. San Francisco : Jossey-Bass.

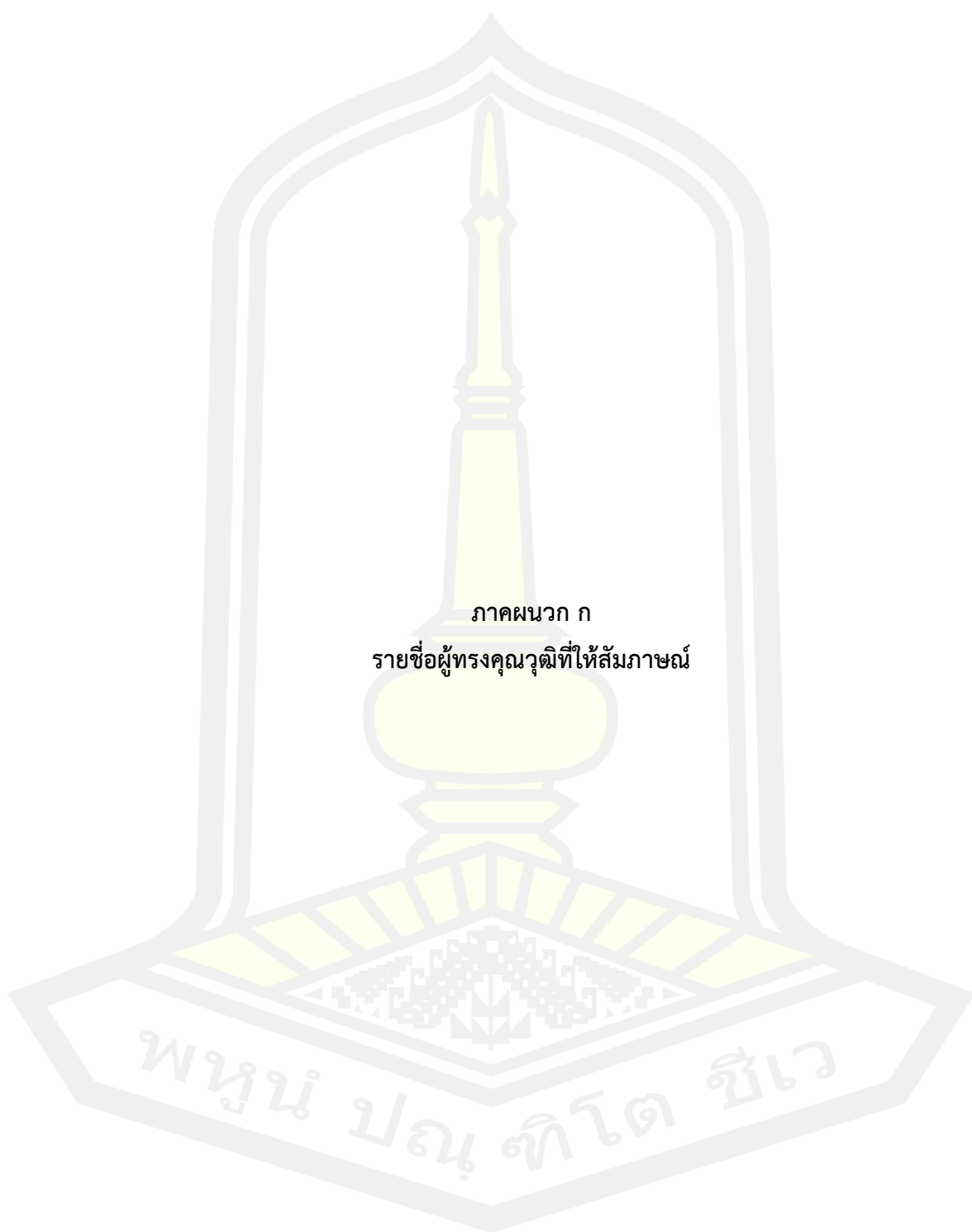
- Mosher, P. and Purpel, A. (1972). **Principles of Supervision**. New York : McGraw-Hill.
- Murangi, K.V. (1996). Instructional Supervision in Namibia. A study of High school teacher and Supervisor Perceptions, Africa. **Dissertation Abstracts International**, 53(12), 242-248.
- Ngwenya, V.C. (2007). Performance Appraisal as a Model of Staff Supervision in Zimbabwean Schools with Special Reference to the Makokoba Circuit, **Masters Abstracts International**, 45(6), unpagged, December.
- Oliva, P F. and Pawlas George E. (2001). **Supervision for Today's Schools**. 6th ed. New York : John Wiley & Sons Inc.
- Pask, R. and Joy, B. (2007). **Mentoring-Coaching: A guide for educational professionals**. Maidenhead : McGraw-Hill.
- Piaget, J. (1972). Intellectual Evolution from Adolescence to Adulthood. **Human Development**, 15, 1-12.
- Raj, M. (1996). **Encyclopadic of Psychology and Education**. New Delhi : ANMOL Publications PVT.
- Richy, R. (1986). **Theoretical and Conceptial Bases of Instructional Design**. New York : Nicholas Publishing.
- Risso, J.F. (2013). **Practices**. [online]. Available from : <<http://scholarworks.umass.edu/dissertations/AAI3118327/>>. [accessed 10 October 2021].
- Romiszowski, A.J. (2009). Observations on social networking in education. **Educational Technology**, 2(5), 62-63.
- Saylor, J. and others. (1981). **Curriculum Planning for Better Teaching and Learning**. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Sergiovanni, J.T. and Starratt, J.R. (1971). **Supervision a Redefinition**. 5th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Sergiovanni, J.T. and Starratt, J.R. (1998). **Supervision: A redefinition**. 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Smith, P.L. and Ragan, T.J. (1999). **Instructional design**. 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall.

- Spears, C.D. (1976). A Comparative Analysis of an Adult Learning Center and a Formal Adult Education Program with Reference to Selected Variables. **Dissertation Abstracts International**, 33, 724-A.
- Steiner, E. (1988). **Methodology of theory construction**. Sydney : Educology Research Associates.
- Tagger, L.S. (2003). The Relationship of Collective Efficacy and Performance in Supervision. **Dissertation Abstracts International**, 63(8), 3942-B.
- Tilahun, B. (1983). **The Kind of School Supervision Needed in Developing Countries :Case Study Ethiopian**. London : University Microfilms International.
- Tyler, R.W. (1950). **Basic Principles of Curriculum Development and Instruction**. Chicago : University of Chicago Press.
- Wallace, M. and others. (2010). Productive and nonproductive counselor supervision: Best and worst experiences of supervisees. **Alabama Counseling Association Journal**, 35(2), 4-13.
- Wiles, J. and Joseph, B. (2004). **Supervision : A guide to practice**. 6th ed. Englewood cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Wiles, K and Lovell, J.T. (1983). **Supervision for Better School**. Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Wiles, P.N.P. (1976). **The Sociology of Crime and Delinquency**. London : Martin Robertson.
- Willer, J.C. (1977). Comparative study of perceived pain and nociceptive flexion reflex in man. **Pain**, 3(1), 69–80.
- Williams, C. (2007). Research Methods. **Journal of Business & Economic Research**, 5, 65-72.
- Zimbardo, P.G. (1979). **Psychology and life**. 10th ed. Glenview, IL : Scott Foresman.
- Zwart, R.C. and others. (2008). Teacher learning through reciprocal peer coaching: An analysis of activity sequences. **Teaching and Teacher Education**, 24, 981-1002.



ภาคผนวก

พูนํ ปณ จิต ชีเว



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

พูน ปณ จิต ชีวะ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์
เกี่ยวกับองค์ประกอบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1. รศ.ดร.ศุภชัย จันทร์สุวรรณ ศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ไทย
2. นายประสิทธิ์ ปิ่นแก้ว ศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ไทย
3. นายไพฑูรย์ เข้มแข็ง ศิลปินแห่งชาติสาขานาฏศิลป์ไทย
4. ดร.บำรุง พาทยกุล ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์
5. ดร.จำเริญ แก้วเพ็ชร ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์
6. ดร.กัลยาณี ยังสังข์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง
7. ผศ.ดร.ธีรภัทร ทองน้อม อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์
8. ผศ.ดร.สุขสันติ แวงวรรณ อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง
9. ผศ.ดร.ขวัญใจ คงถาวร อาจารย์ประจำคณะศิลปนาฏดุริยางค์



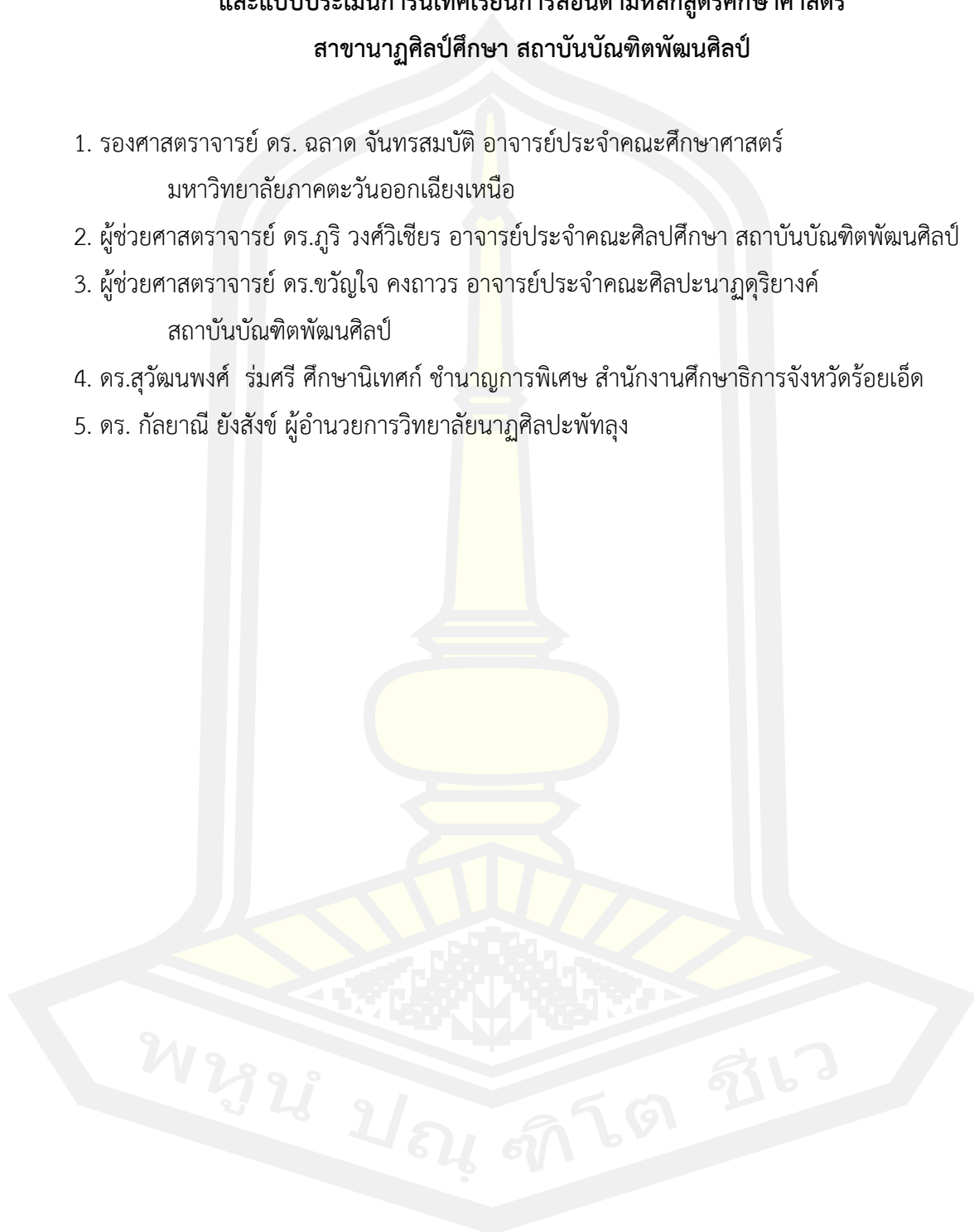


ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถามและแบบประเมิน
การนิเทศการเรียนรู้การสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ ประเมินความเหมาะสมของแบบสอบถาม
และแบบประเมินการนิเทศเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตร
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลาด จันทรมบัติ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฐิธิ วังศ์วิเชียร อาจารย์ประจำคณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ขวัญใจ คงถาวร อาจารย์ประจำคณะศิลปปะนาฏดุริยางค์
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
4. ดร. สุวัฒน์พงศ์ ร่มศรี ศึกษาพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด
5. ดร. กัลยาณี ยังสังข์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ปะพัตลุง





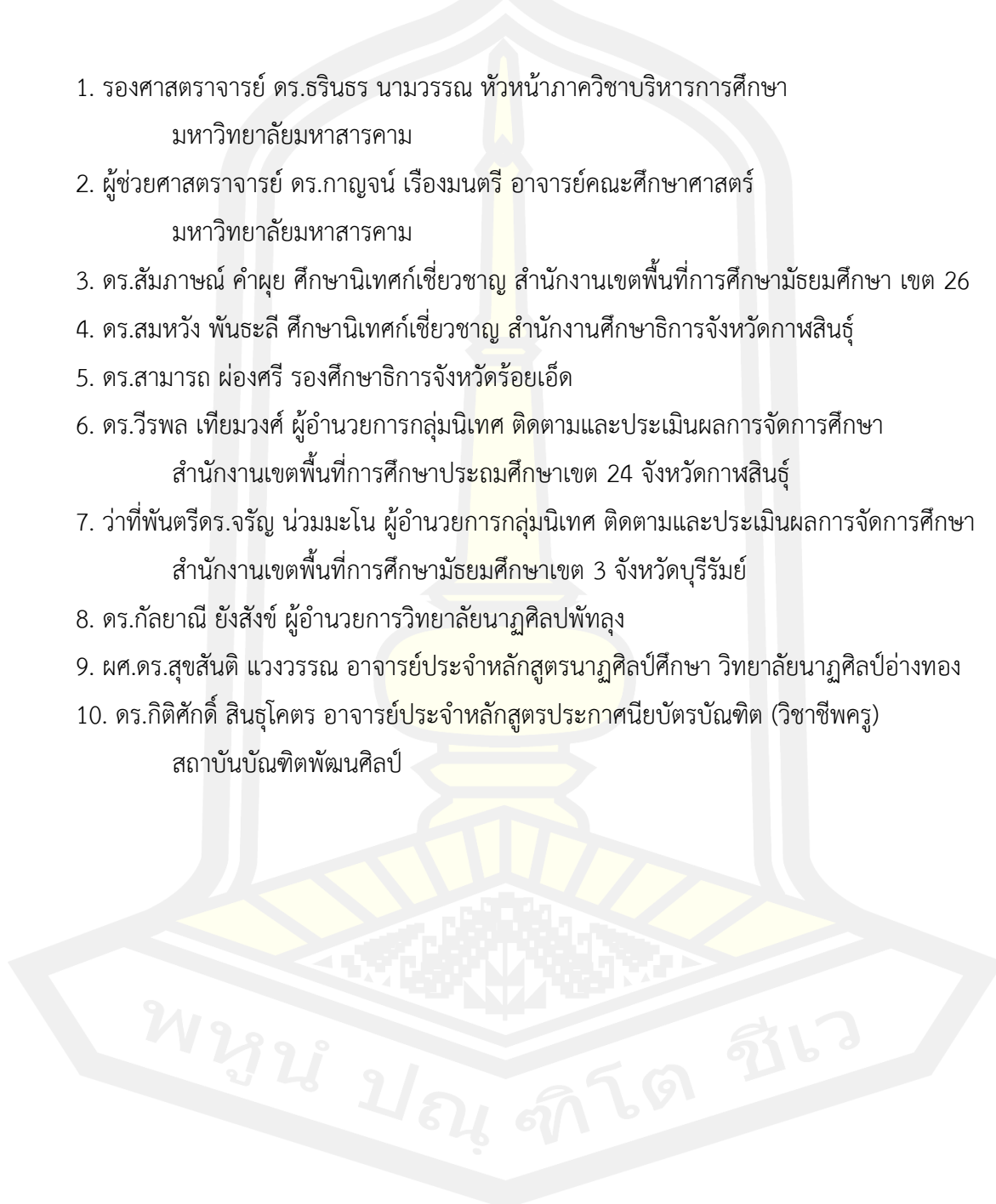
ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ
การเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

พูน ปณ จิต ชีวะ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศ
 การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
 สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ดร.สัมภาษณ์ คำฟู ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
4. ดร.สมหวัง พันธะลี ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
5. ดร.สามารถ ผ่องศรี รองศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด
6. ดร.วีรพล เทียมวงศ์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์
7. ว่าที่พันตรัศดร.จรัญ น่วมมะโน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดบุรีรัมย์
8. ดร.กัลยาณี ยังสังข์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง
9. ผศ.ดร.สุขสันติ แวงวรรณ อาจารย์ประจำหลักสูตรนาฏศิลป์ศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง
10. ดร.กิตติศักดิ์ สันธโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู)
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์





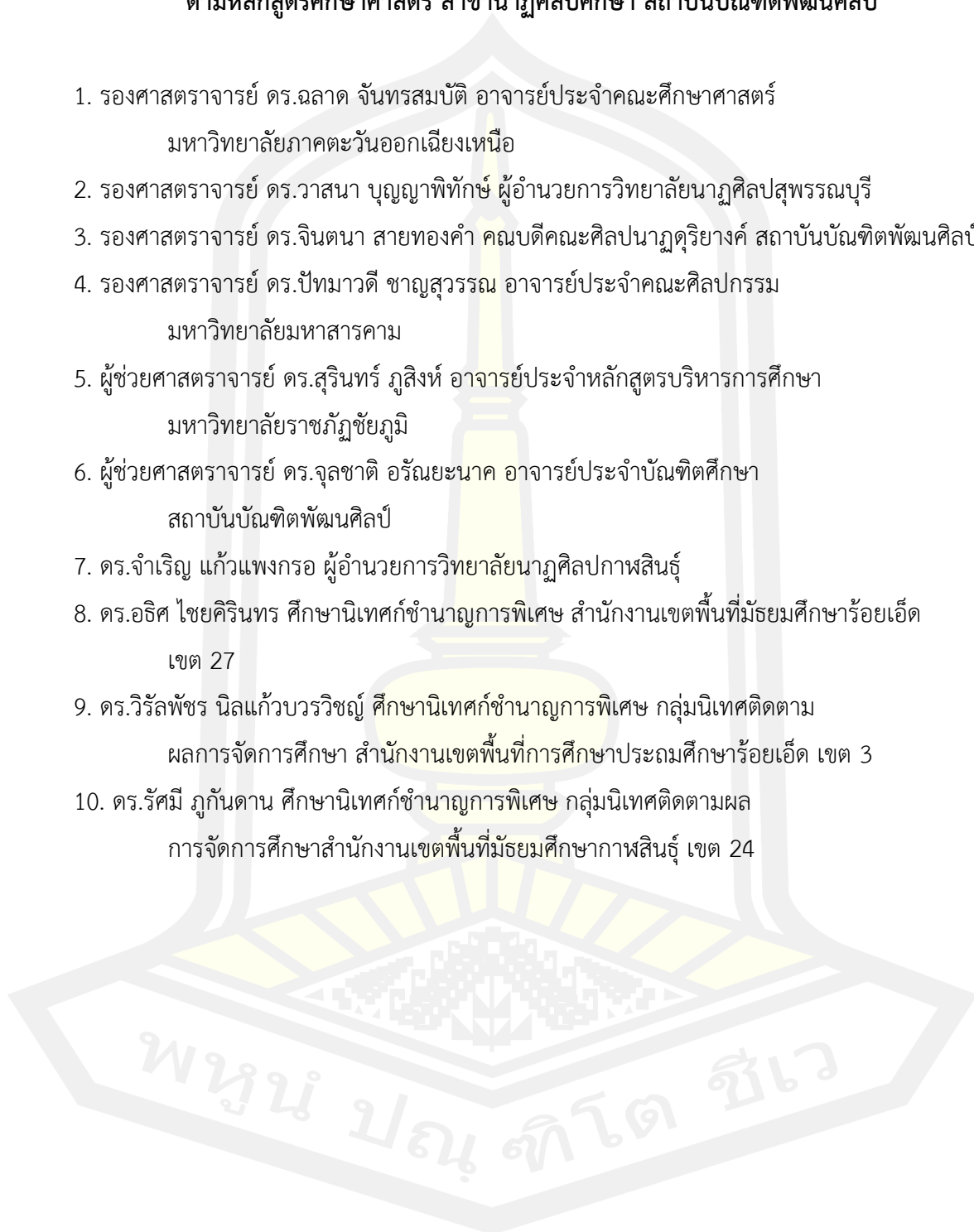
ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการนิเทศการเรียนรู้การสอนตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

พูน ปรณ จิตต์ ชีวะ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการนิเทศเรียนการสอน
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขาวิชาศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลาด จันทรมบัติ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา บุญญาพิทักษ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี
3. รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา สายทองคำ คณบดีคณะศิลปนาฏดุริยางค์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ปัทมาวดี ขาญสุวรรณ อาจารย์ประจำคณะศิลปกรรม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ ภูสิงห์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลชาติ อรัณยะนาถ อาจารย์ประจำบัณฑิตศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
7. ดร.จำเริญ แก้วแพงกรอ ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์
8. ดร.อติศ ไชยศิรินทร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด
เขต 27
9. ดร.วิรัชพัชร นิลแก้วบรรวิชัย ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตาม
ผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
10. ดร.รัศมี ภูกันดาน ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามผล
การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 24



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนารูปแบบการนิเทศ
การเรียนรู้การสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

พูน ปณ จิโต ชีวะ

ชุดที่ 1

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์
ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรีเกี่ยวกับ รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนั้น จึงขอความกรุณาตอบตามเป็นจริงหรือความต้องการที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความอนุเคราะห์รวบรวมที่งานธุรการ เพื่อส่งกลับคืนผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 - 40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ทำงาน ☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 - 15 ปี
☐ 16 - 20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
☐ ผู้อำนวยการ/คณบดี
☐ อาจารย์ผู้รับผิดชอบ/ประจำหลักสูตร ☐ อื่นๆ ระบุ.....
6. สาขาวิชาที่สอน
☐ โขน ☐ พระ ☐ ยักษ์ ☐ ลิง
☐ ละคร ☐ พระ ☐ นาง
7. สังกัดวิทยาลัย

☐ คณะศิลปศึกษา
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช

☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด
☐ วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์

[illegible]

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษาที่

1. ด้านวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศหลักสูตร (Analysis)

2. ด้านการเรียนรู้การนิเทศเพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติ (Result-Based Learning)

3. การฝึกปฏิบัติการนิเทศ (Training)

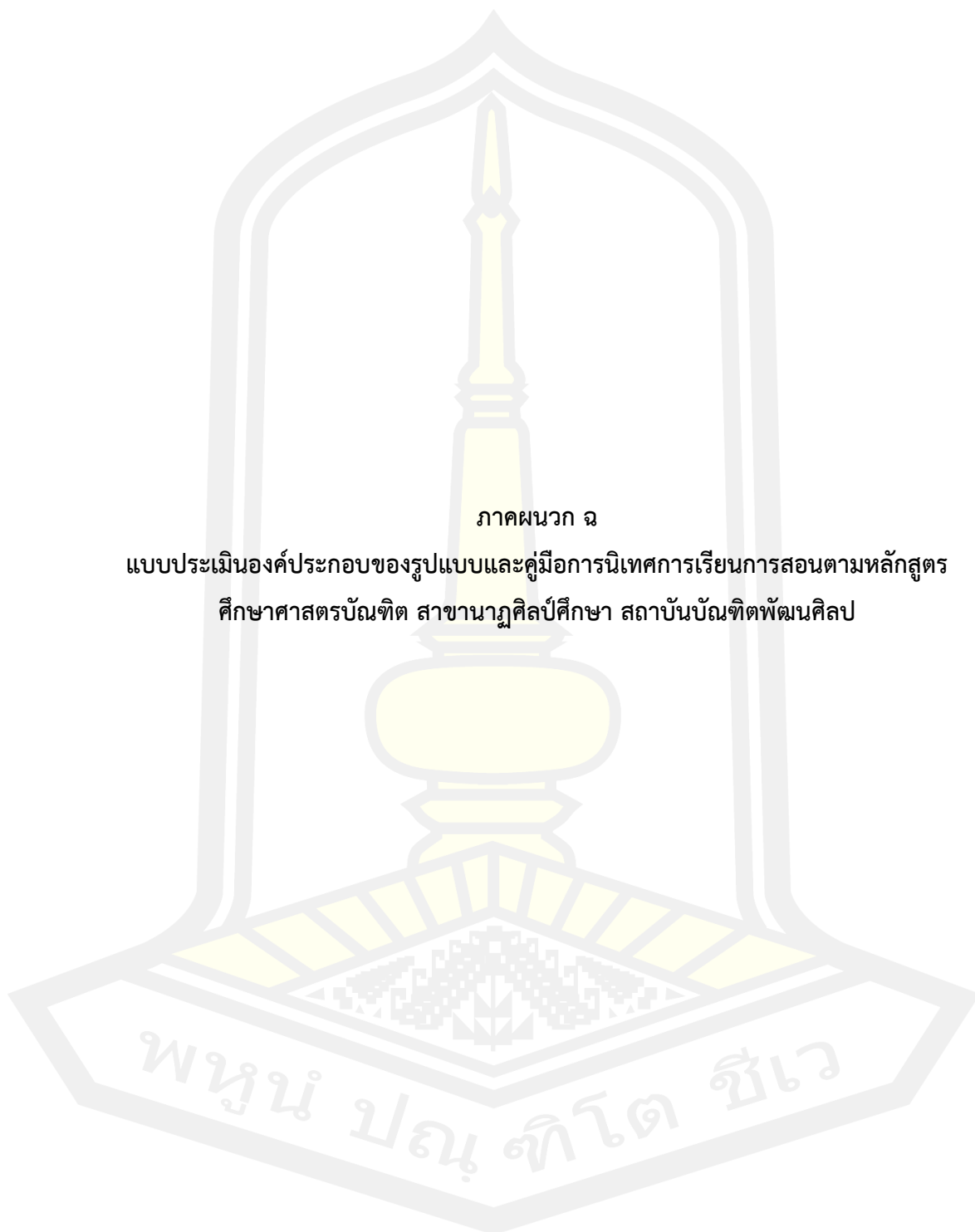
4. การเกิดทักษะด้านการนิเทศ (Skill)

5. ด้านอื่น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้
ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง
นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย (ผู้วิจัย)

ภาคผนวก ฉ

แบบประเมินองค์ประกอบของรูปแบบและคู่มือการนิเทศการเรียนรู้การสอนตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



การประเมินรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรีเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนนาฏศิลป์ จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหาร 3 คนผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศจำนวน 4 คน

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนั้น จึงขอความกรุณาตอบตามเป็นจริงหรือความต้องการที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความอนุเคราะห์รวบรวมทั้งงานธุรการเพื่อส่งกลับคืนผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาการนิเทศการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

☐ ผู้อำนวยการ/ผู้บริหาร

☐ อาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์ ☐ ศึกษานิเทศก์

ตอนที่ 2 องค์กรประกอบของรูปแบบและคู่มือการนิเทศการเรียนการสอน
หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามองค์กรประกอบและคู่มือของการนิเทศการเรียนการสอน
 หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

2. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โปรดใช้ดุลยพินิจของ
 ท่านพิจารณาเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบและคู่มือการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตร
 ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามทัศนะของท่าน โปรดเขียน
 เครื่องหมาย ✓ ลงในระดับการนิเทศ การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา
 สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ ตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

ความหมายของคะแนนของระดับขององค์ประกอบความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความ
 เป็นประโยชน์

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์
 อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

องค์ประกอบ ของรูปแบบ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการของรูปแบบ															
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ															
3. กระบวนการนิเทศ ARTPE															
4. การประเมินรูปแบบ															
5. เงื่อนไขความสำเร็จ															
คู่มือการนิเทศการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต นานาชาติศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์															
ส่วนที่ 1 บทนำ															
1. หลักการของคู่มือ															
2. วัตถุประสงค์ของคู่มือ															
ส่วนที่ 2 เนื้อหา															
3. ความหมาย ความสำคัญ การนิเทศ															
4. ทักษะการนิเทศ															
5. เทคนิคการนิเทศ															
6. กระบวนการนิเทศ															
7. การสังเกตการสอน															
8. การวิเคราะห์การสังเกต การสอน															
ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล															
9. กิจกรรมการอบรม															
10. สื่อประกอบการอบรม															
11. การวัดและประเมินผล															

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทย
ศึกษาที่

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้
ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง
นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย (ผู้วิจัย)





ภาคผนวก ข

แบบประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตร
บัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

**ประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนระหว่างการใช้
รูปแบบการนิเทศการเรียนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ของอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขานาฏศิลป์ศึกษา
ผู้รับการนิเทศ**

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนระหว่างการใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ของอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขานาฏศิลป์ศึกษา ผู้รับการนิเทศ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ อาจารย์นิเทศประเมินความสามารถในการจัดทำแผนการ จัดการเรียนการจัดการเรียนการสอนระหว่างการใช้รูปแบบ

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมิน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนั้น จึงขอความกรุณาตอบตามเป็นจริงหรือความต้องการที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความอนุเคราะห์รวบรวมที่งานธุรการเพื่อส่งกลับคืนผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

☐ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

☐ อาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์

ตอนที่ 2 ความสามารถในการสอนตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความสามารถการจัดทำแผนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

2. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โปรดใช้ดุลยพินิจของท่าน พิจารณาต่อการนิเทศการเรียนแผนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต

สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามทัศนะของท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓

ลงในระดับการนิเทศ การจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

ความหมายของคะแนนของระดับกระบวนการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการนิเทศ การเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

5 หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนการสอนอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนการสอนอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนการสอนอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนการสอนอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแผนการเรียนการสอนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
1.	กระบวนการเรียนรู้/ กิจกรรมการเรียนรู้					
2.	การวัดประเมินผลการเรียนรู้					
3.	สื่อการจัดการเรียนรู้หรือแหล่งการเรียนรู้					
4.	การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม					
5.	การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านความรู้					
6.	การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางปัญญา					
7.	การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ					
8.	การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านทักษะการสื่อสารและ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
9.	การพัฒนาผลการเรียนรู้ด้านวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทย
ศึกษาที่

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้
ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง
นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย (ผู้วิจัย)

พูน ปณ จิต ชีวะ

ภาคผนวก ซ

แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้รับการนิเทศ



แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้รับการนิเทศหลังได้รับการ
นิเทศการเรียน การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

☐ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

☐ อาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์

ตอนที่ 2 ความสามารถในการสอนตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตร
บัณฑิต นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้รับการนิเทศหลังได้รับการนิเทศการเรียน การสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

2. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้รับการนิเทศหลังได้รับการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา ตามทัศนะของท่าน

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

ความหมายของคะแนนของระดับของความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

5 หมายถึง ระดับของความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับของความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในอยู่ในระดับ
มาก

3 หมายถึง ระดับของความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในอยู่ในระดับ
ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับของความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ระดับของความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1. การวิเคราะห์ผู้เรียน						
1.1	ผู้เรียนมีทักษะลีลาท่ารำ ตรงตามจังหวะของบทเพลง					
1.2	ผู้เรียนสามารถนำนาฏยศัพท์มาใช้ในการเรียนรู้					
1.3	ผู้เรียนสามารถนำภาษาท่านาฏศิลป์มาใช้ในบทเพลง					
1.4	ผู้เรียนสามารถการตีบทตามเนื้อเพลงได้					
2. การวางแผนการสอน						
2.1	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน					
2.2	จัดสื่ออุปกรณ์การสอนครบถ้วน สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้การสอน					
2.3	จัดทำแบบประเมินผลการเรียนรู้ไว้สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้					
2.4	มีการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมของผู้เรียนกับความรู้ใหม่					
3. การจัดการเรียนรู้						
3.1	อาจารย์แนะนำข้อสังเกตสาธิตก่อนการสาธิต					
3.2	สาธิตส่วนย่อยแต่ละส่วนให้ผู้เรียนสังเกตและทำตาม					
3.3	อาจารย์แนะนำเทคนิคที่จะช่วยให้ผู้เรียนปฏิบัติท่ารำให้สวยงามขึ้น					
3.4	ให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติเข้ากับจังหวะเพลงหลาย ๆ ครั้งแก้ไขการปฏิบัติท่ารำของผู้เรียนที่ยังรำไม่สวยงามหรือไม่ถูกต้องทีละคน					
4. การเลือกเทคโนโลยีการสอน						
4.1	ให้ผู้เรียนศึกษาท่ารำเพิ่มเติมจากช่องทาง Internet					
4.2	ให้ผู้เรียนบันทึกท่ารำเป็นวิดีโอ และภาพนิ่ง เพื่อทบทวนท่ารำ					
4.3	จัดทำช่องทางการสื่อสารทางแอปพลิเคชันไลน์ เพื่อตอบข้อสงสัยเพิ่มเติมนอกเวลาเรียน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้					
5. การประเมินผลการเรียนการสอน						
5.1	ผู้เรียนมีทักษะลีลาท่ารำ ตรงตามจังหวะของบทเพลง					
5.2	ผู้เรียนสามารถนำนาฏยศัพท์มาใช้ในการเรียนรู้					
5.3	ผู้เรียนสามารถนำภาษาท่านาฏศิลป์มาใช้ในบทเพลง					
5.4	ผู้เรียนสามารถการตีบทตามเนื้อเพลงได้					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทย
ศึกษาที่

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้
ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง
นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย (ผู้วิจัย)





แบบประเมินผลการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต

สาขานาฏศิลป์ศึกษา

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา การนิเทศการเรียนรู้หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ของอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขานาฏศิลป์ศึกษา ผู้รับการนิเทศ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ อาจารย์นิเทศผู้รับการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้หลักสูตร ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ประเมิน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
 - ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
4. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนั้น จึงขอความกรุณาตอบตามเป็นจริงหรือความต้องการที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความอนุเคราะห์รวบรวมทีมงานธุรการ เพื่อส่งกลับคืนผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายประเมศวร์ โพธิ์คล้าย

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

☐ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

☐ อาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์

ตอนที่ 2 ความสามารถในการสอนตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามประเมินการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

2. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาต่อการนิเทศการเรียนจัดการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามทัศนะของท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับ **การนิเทศ** การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

ความหมายของคะแนนของระดับผลการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

- 5 หมายถึง ผลการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ผลการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ผลการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ผลการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ผลการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
1. ความรู้ (Knowledge)ในศาสตร์สาขาที่สอน						
1.1	ผู้รับการนิเทศมีทักษะลีลาท่ารำ ตรงตามจังหวะของบทเพลง					
1.2	ผู้รับการนิเทศสามารถนำนาฏยศัพท์มาใช้ในการสอน					
1.3	ผู้รับการนิเทศสามารถนำภาษาท่านาฏศิลป์มาใช้ในบทเพลง					
1.4	ผู้รับการนิเทศสามารถการตีบทตามเนื้อเพลงได้					
1.5	ผู้รับการนิเทศมีทักษะการจำสามารถเป็นแม่แบบการสาธิตได้ตามแบบแผน					
2. ความรู้ (Knowledge)ในศาสตร์การสอนและการจัดการเรียนรู้						
2.1	ผู้รับการนิเทศสามารถวิเคราะห์ทักษะที่จะสอนผู้เรียน					
2.2	ผู้รับการนิเทศสามารถประเมินความสามารถเบื้องต้นของผู้เรียน					
2.3	ผู้รับการนิเทศประเมินผู้เรียนจากทักษะเก่าสู่ทักษะใหม่					
2.4	ผู้รับการนิเทศสาธิตอธิบายเป็นขั้น ๆ เรียงจากง่ายไปหาทักษะที่ซับซ้อน					
2.5	ผู้รับการนิเทศฝึกผู้เรียนให้ปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง					
3. สมรรถนะ (Competencies) ในการจัดการเรียนรู้						
3.1	ผู้รับการนิเทศสามารถออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.2	ผู้รับการนิเทศสามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3.3	ผู้รับการนิเทศสามารถเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้เรียน					
3.4	ผู้รับการนิเทศสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถให้ ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์					
3.5	ผู้รับการนิเทศสามารถปลูกฝังเจตคติผู้เรียนตามมาตรฐานความรู้อุดมศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทย
ศึกษาที่

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้
ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง
นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย (ผู้วิจัย)





ภาคผนวก ญ

แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต

สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

พหุ น ปณ จิต ธีเว

การประเมินความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต

สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนระดับปริญญาตรีเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้ การสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศการเรียนรู้การสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและความสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนั้น จึงขอความกรุณาตอบตามเป็นจริงหรือความต้องการที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความอนุเคราะห์รวบรวมทีมงานธุรการ เพื่อส่งกลับคืนผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง พัฒนารูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

☐ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

☐ อาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อของรูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต
นาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจต่อการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

2. แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามทัศนะของท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย

✓ ลงในระดับการนิเทศ การเรียนการสอนหลักสูตรศึกษาศาสตร สาขานาฏศิลป์ศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

ความหมายของคะแนนของระดับของความพึงพอใจต่อการนิเทศโดยใช้รูปแบบการนิเทศการเรียนการสอน หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการนิเทศการเรียนการสอนอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการนิเทศการเรียนการสอนอยู่ในอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการนิเทศการเรียนการสอนอยู่ในอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการนิเทศการเรียนการสอนอยู่ในอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ความพึงพอใจต่อการนิเทศการเรียนการสอนอยู่ในอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
1. ความพึงพอใจต่อรูปแบบ/กระบวนการนิเทศ						
1.1	ขั้นตอนการนิเทศชัดเจน					
1.2	รูปแบบ/กระบวนการนิเทศตรงกับวัตถุประสงค์					
1.3	ระยะเวลาในการนิเทศเหมาะสม					
1.4	รูปแบบ/กระบวนการนิเทศ มีความหลากหลาย					
2. ความพึงพอใจต่อบุคลากรผู้ให้การนิเทศ						
2.1	ความรู้ความสามารถในเรื่องที่ทำการนิเทศ					
2.2	ความเป็นกัลยาณมิตร					
2.3	ทักษะและเทคนิคการนิเทศ					
2.4	การมีภาวะผู้นำ					
2.5	การเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้					
3. ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก						
3.1	เครื่องมือในการนิเทศ					
3.2	วัสดุ/อุปกรณ์ การนิเทศ					
3.3	การใช้สื่อและเทคโนโลยีการนิเทศ					
3.4	นวัตกรรมการนิเทศ					
3.5	เครือข่ายการนิเทศ					
4. ความพึงพอใจต่อคุณภาพ/ผลลัพธ์ของการนิเทศ						
4.1	ผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจ					
4.2	ได้รับการนิเทศตรงกับความต้องการ					
4.3	การนิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
4.4	การนิเทศช่วยให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนาฏศิลป์ไทย
ศึกษา

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้
ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง
นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย (ผู้วิจัย)





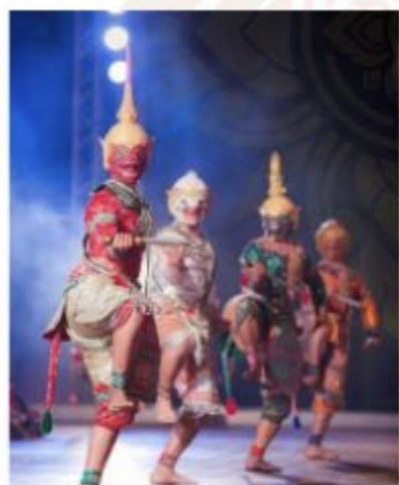
ภาคผนวก ก

ตัวอย่างคู่มือการนิเทศการเรียนรู้การสอนตามหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขานาฏศิลป์ศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คู่มือการนิเทศการเรียนการสอน

หลักสูตรนาฏศิลป์ไทยศึกษา

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม



นายปรเมศวร์ โพธิ์คล้าย

นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายประเมศวร์ โพธิ์คล้าย
วันเกิด	วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	เขตราชเทวี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 28 หมู่บ้านเสาวลักษณ์ 2 ซอยรอบเมือง 5 ถนนรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รองผู้อำนวยการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2525 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสีคิ้ว “สวัสดีผดุงวิทยา” จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2529 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาการแนะแนว วิทยาลัยครุนครราชสีมา พ.ศ. 2548 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2566 ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีวะ