

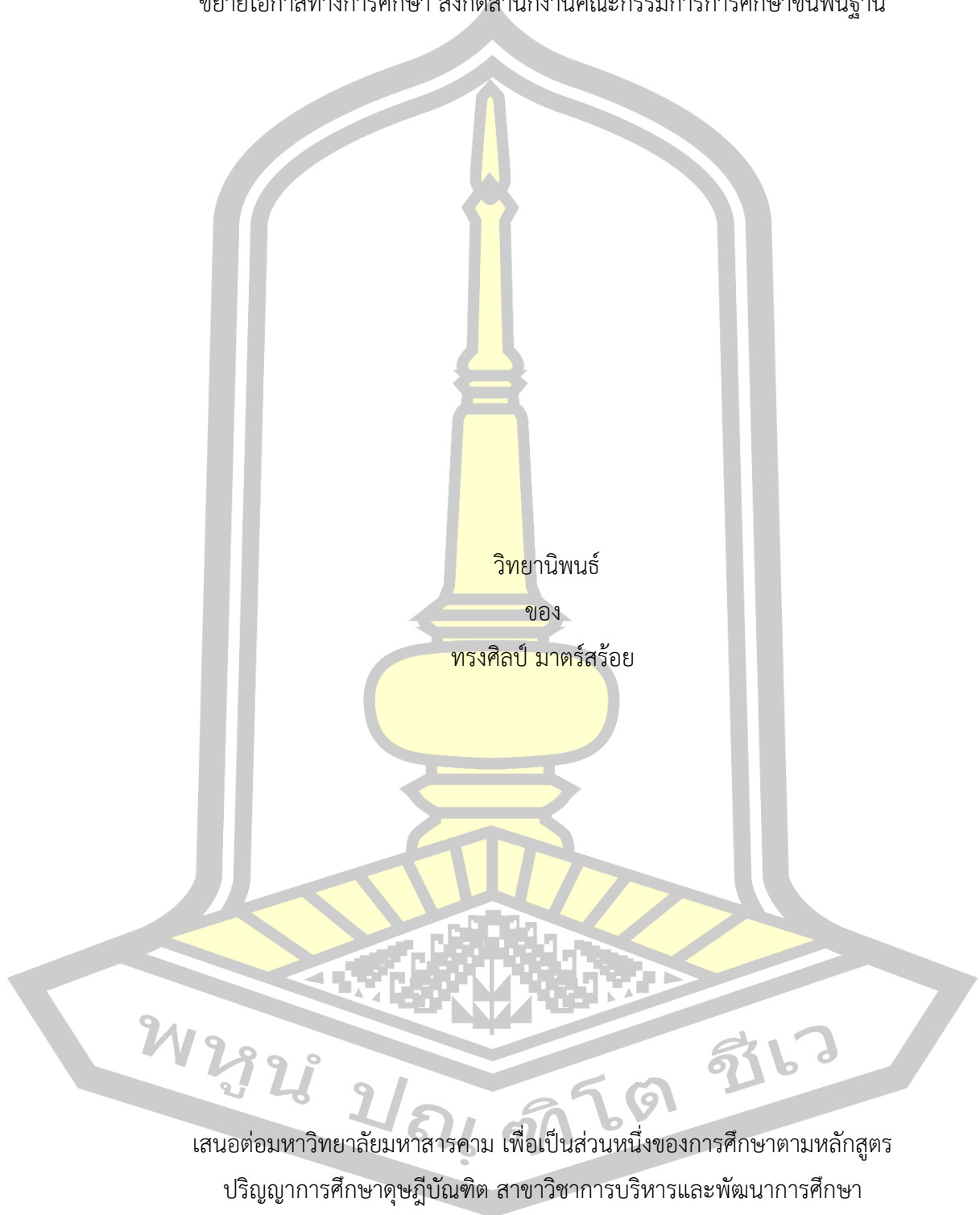
รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์
ของ
ทรงศิลป์ มาตรสร้อย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

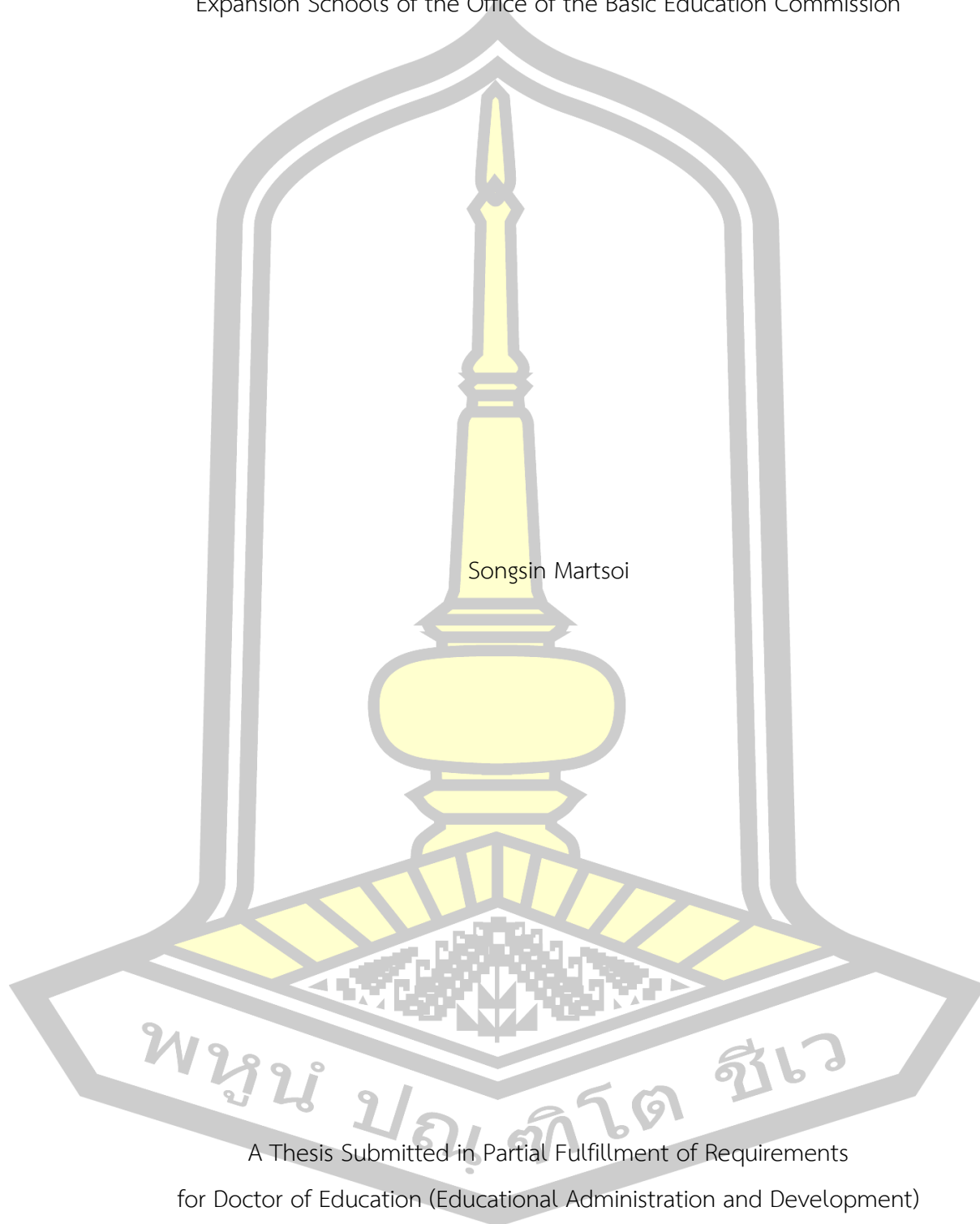


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Supervision Model to Enhance Communicative English Teaching for Teachers in
Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission



Songsin Martsoi

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Doctor of Education (Educational Administration and Development)

January 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายทรงศิลป์ มาตรสร้อย
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศ. ดร. กนกอร สมปราษฎ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทศิริสิริ)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....กรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
ผู้วิจัย	ทรงศิลป์ มาตรสร้อย		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทศิริสิริ		
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) พัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ประเมินผลการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ การวิจัยแบ่ง 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบการนิเทศ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 411 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ 3 แห่ง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 4 การนำรูปแบบไปใช้และการประเมินผลของรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation) และ PNImodified ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (1) การกำหนดแผนการนิเทศ (2) วิธีการนิเทศ (3) ระบบสารสนเทศการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด (1) การนิเทศตามแผน (2) ความสำคัญของการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (1) การพิจารณาผลการนิเทศ (2) การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ (3) สรุปผลการนิเทศ และ 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด (1) การปรับปรุงผลการนิเทศ (2) การรายงานผลการนิเทศ ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

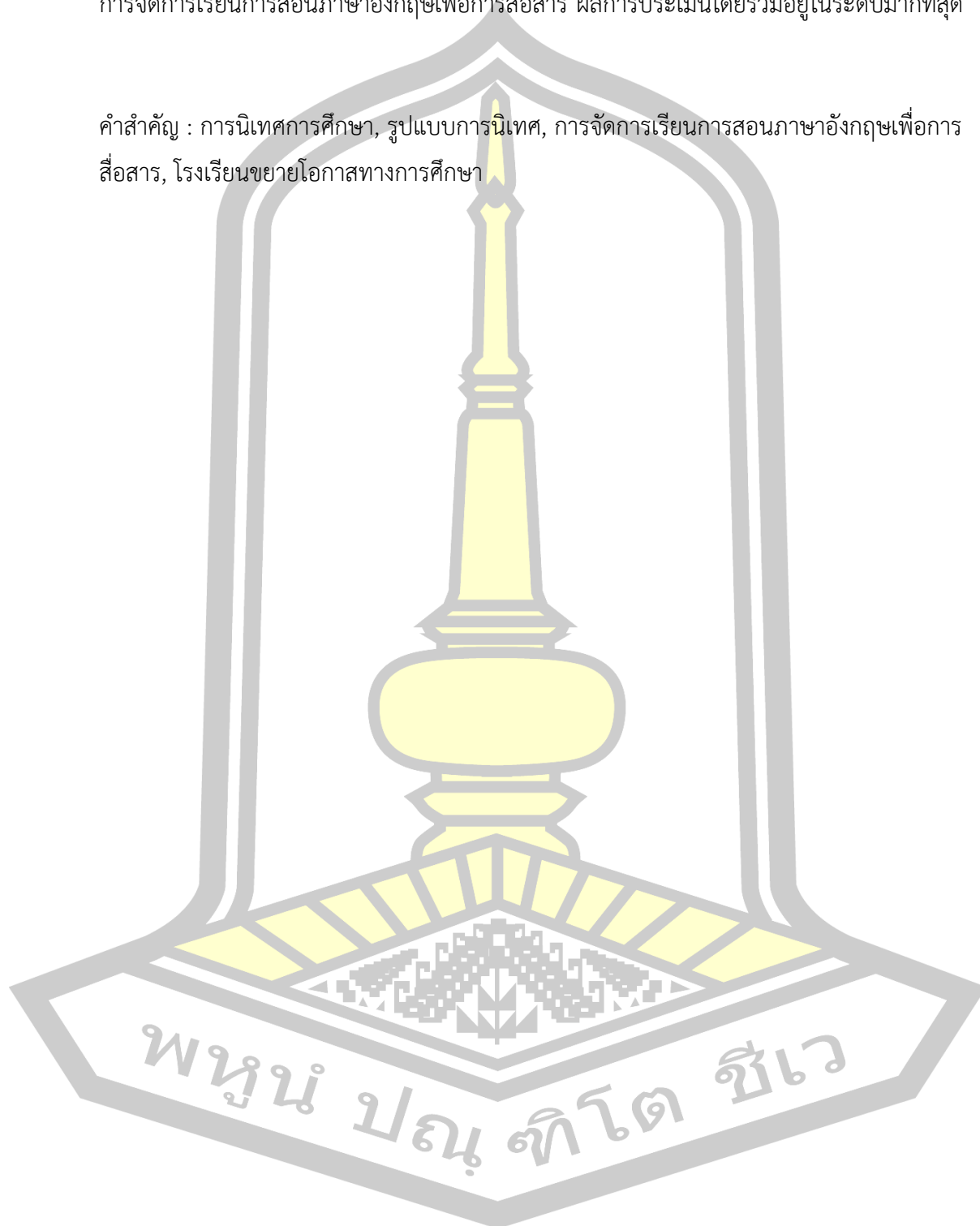
2. สภาพปัจจุบันของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับแรกคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการประยุกต์ใช้การนิเทศ และด้านการปฏิบัติการนิเทศ ตามลำดับ

3. รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 โมดูล คือ โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ และ โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ รวมระยะเวลาการพัฒนา 120 ชั่วโมง ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า ผู้นิเทศมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนิเทศครูกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับกระบวนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ชัดเจนขึ้น ครูที่ได้รับการนิเทศสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ดียิ่งขึ้น ส่งผล

ให้นักเรียนได้ฝึกและสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น และ ผู้นิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศ
การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การนิเทศการศึกษา, รูปแบบการนิเทศ, การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ
สื่อสาร, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



TITLE	The Supervision Model to Enhance Communicative English Teaching for Teachers in Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission		
AUTHOR	Songsin Martsoi		
ADVISORS	Associate Professor Pacharawit Chansirisira , Ed.D.		
DEGREE	Doctor of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

The aims of research were 1) to study the components and indicators of supervision to enhance Communicative English Teaching for teachers in Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission; 2) to study the current status, desired status and necessity of the communicative approach in teaching English for teachers in schools with expanded educational opportunities; 3) to develop a supervision model to enhance Communicative English Teaching for teachers in Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission; and 4) to evaluate the implementation of the supervision model to enhance Communicative English Teaching for teachers in Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission used. The research was divided into 4 phases: Phase 1, To synthesize the components and indicators of supervision to enhance Communicative English Teaching. The informants were 7 experts who were qualified in confirming the components and indicators of the supervision model, selected by purposive sampling. Phase 2: to study the current status and desired status of supervision to enhance Communicative English Teaching for teachers in Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission. The sample included the school Administrations, the academic heads, and the English teachers. The total of 411 persons, selected by multi-stage random sampling. The research instruments were questionnaires. Phase 3: to

development of a model for supervision to enhance Communicative English Teaching for teachers in Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission by studying 3 schools with excellent practices and a seminar based on 9 experts by purposive selection. Phase 4: The Implementation of the model and evaluation of the model. The research instruments were assessment forms, interview forms, and statistics used for the data analysis, including Mean, Standard Deviation and PNImodified.

The research results are as follows:

1. The components and indicators of supervision to enhance Communicative English Teaching for teachers in Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission, it consisted of 4 components and 10 indicators: 1) Plan - P, consisting of 3 indicators (1) Supervision plan determination (2) Supervision method (3) Supervision information system 2) Supervision, consisting of 2 indicators (1) Supervision according to the plan (2) Importance of supervision 3) Evaluation, consisting of 3 indicators (1) Supervision result consideration (2) Supervision objective determination (3) Supervision result summary and 4) Apply, consisting of 2 indicators (1) Supervision result improvement (2) Supervision result reporting The evaluation results of the appropriateness, feasibility and usefulness were at the highest level.

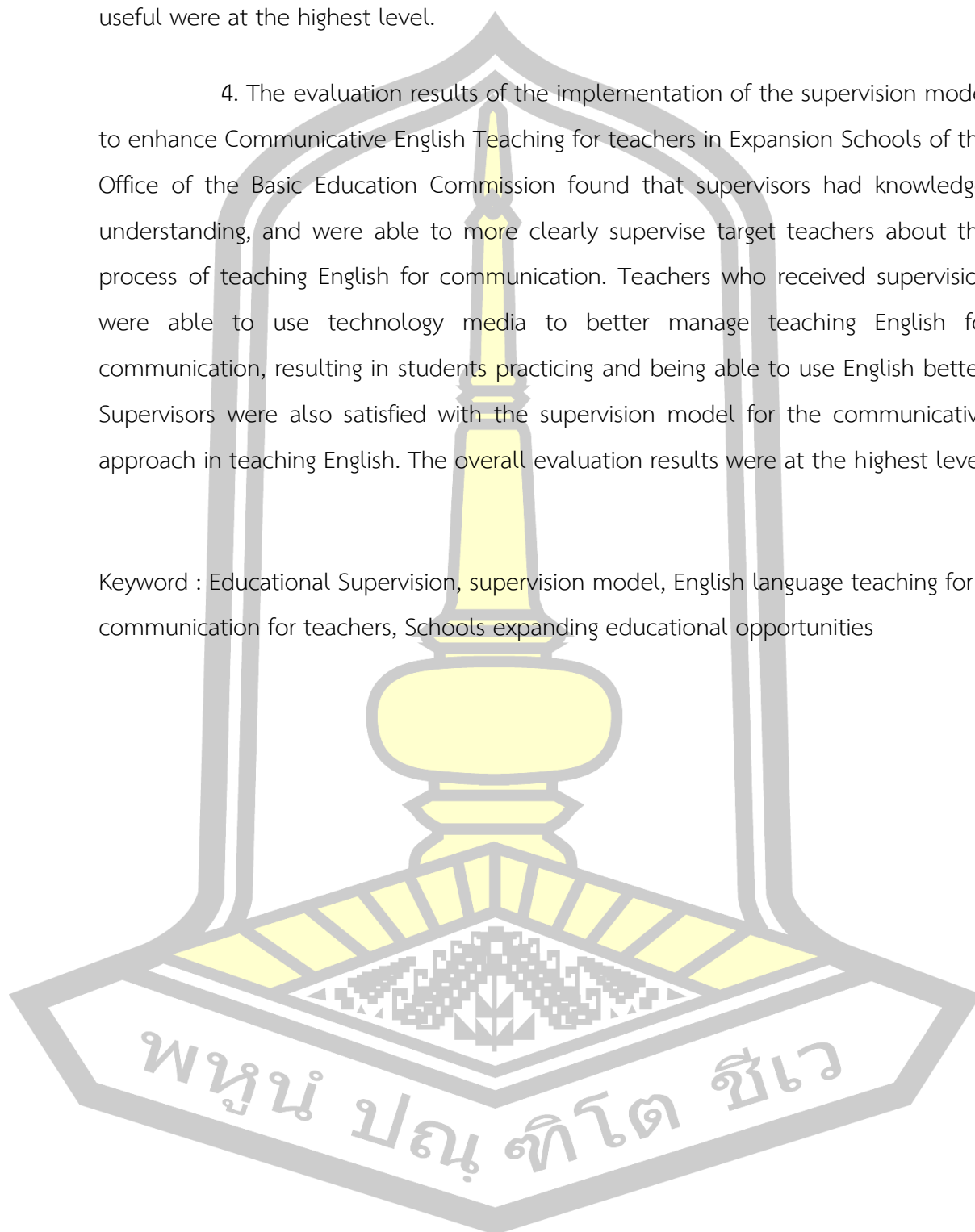
2. The current state of supervision to enhance Communicative English Teaching for teachers in Expansion Schools was at a high level. The overall desirable state was at the highest level for all components. As for the order of necessity, it was found that the first rank was the aspect of Plan-P, followed by the aspect of Evaluation, the aspect of Apply and the aspect of Supervision respectively.

3. Supervision model to enhance Communicative English Teaching for teachers in Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission, it consisted of 4 modules: Module 1: Plan, Module 2: Supervision, Module 3: Evaluation, and Module 4: Apply, with a total development period of 120 hours. The evaluation

results of the model by experts showed that it was most appropriate, feasible, and useful were at the highest level.

4. The evaluation results of the implementation of the supervision model to enhance Communicative English Teaching for teachers in Expansion Schools of the Office of the Basic Education Commission found that supervisors had knowledge, understanding, and were able to more clearly supervise target teachers about the process of teaching English for communication. Teachers who received supervision were able to use technology media to better manage teaching English for communication, resulting in students practicing and being able to use English better. Supervisors were also satisfied with the supervision model for the communicative approach in teaching English. The overall evaluation results were at the highest level.

Keyword : Educational Supervision, supervision model, English language teaching for communication for teachers, Schools expanding educational opportunities



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะและตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์ตลอดการทำวิทยานิพนธ์นี้ ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ ดร. สุธเขต น้อยฤทธิ์ คณะกรรมการสอบที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในวิทยานิพนธ์จน สมบูรณ์ด้วยดี ขอขอบพระคุณ นายคุณ แก้วพิกุล ดร.ปริดา บุญเพลิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อภิศักดิ์ สุขยิ่ง ดร.สมศักดิ์ ภูมิทอง ดร.ไชยา วิญญาสุข ดร.นิคม ชมภูหลง ดร.สัมภาษณ์ คำผุย ดร.รติพร ภาธรธวานนท์ และดร.ราตรี เลิศหว่าทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวชี้วัด และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จนสำเร็จตามเป้าประสงค์ด้วยดี ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ดร.สมเพชร มัชปะโม ดร.พุทธรัตน์ ทะสา ดร.นรากร ศรีวาปี และว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางทิพย์ พินิจ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศที่กรุณาให้ความ อนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ข้อมูล ศึกษาวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ และผู้รับการนิเทศโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่อนุเคราะห์เป็น กลุ่มเป้าหมายในการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ในครั้งนี้ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ภรรยา เพื่อน พี่น้อง คณะครูโรงเรียนบ้านหนองแวงสวนกล้วยทุกท่าน ที่ประสาทวิทยา เป็นกำลังใจ ให้มีสติ มีปัญญา และคุณธรรมอันเป็นเครื่องขึ้นความสำเร็จในชีวิตในการทำวิจัยในครั้งนี้

ทรงศิลป์ มาตรัสร้อย

พูน ปณ จิต ชีวะ

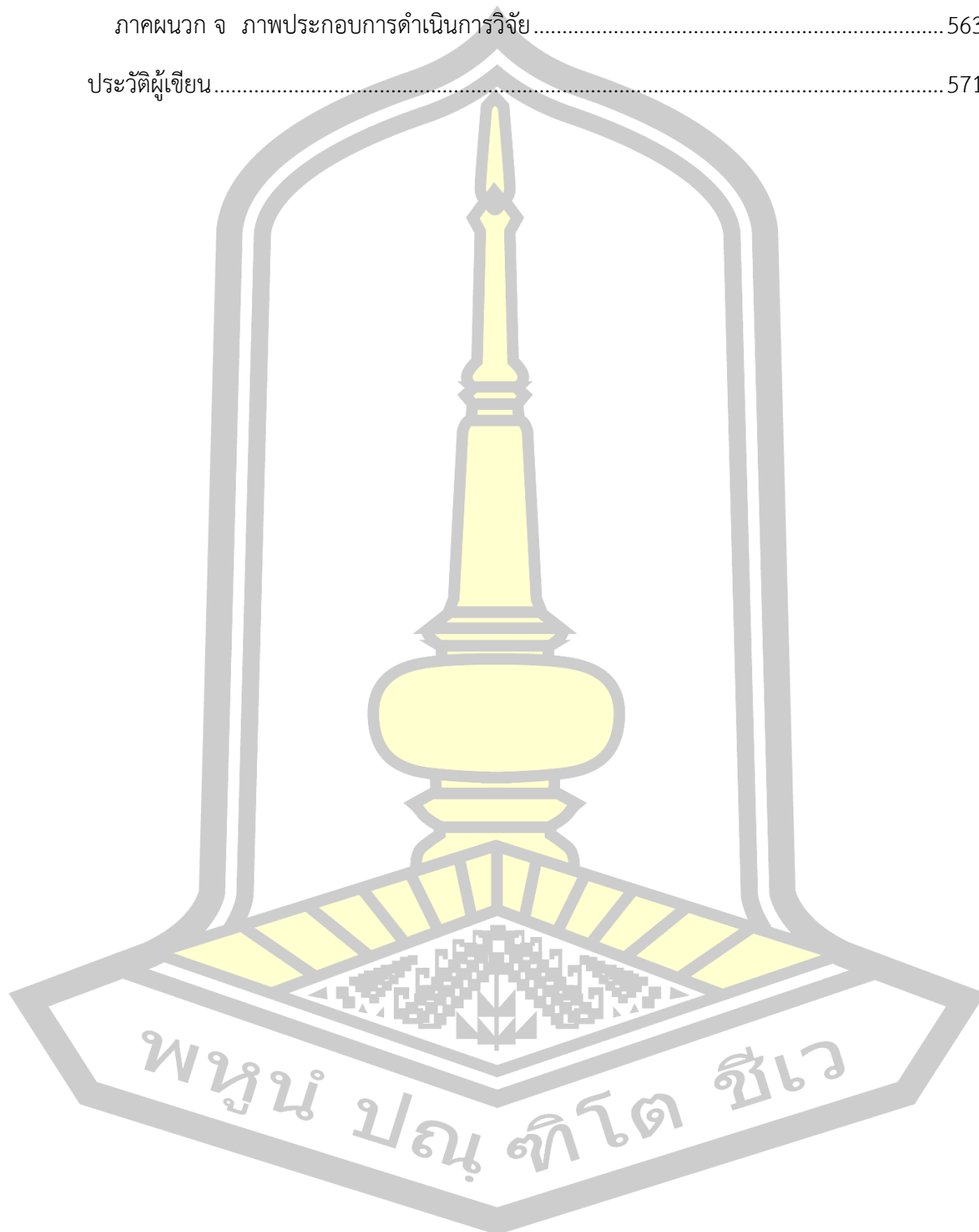
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ญ
สารบัญ.....	ฎ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	บ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
ความมุ่งหมายการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ตามกรอบอ้างอิง ความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป (The Common European Framework of Reference for Languages : CEFR)	19
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสอนทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	20
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการฟังภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทักษะการฟัง.....	26
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครู	27
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	44

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาและการนิเทศการสอน	50
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	138
บริบทเกี่ยวกับการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	147
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการชี้แนะ (Coaching).....	148
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	173
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา	181
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC).....	185
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	199
งานวิจัยในประเทศ.....	199
งานวิจัยต่างประเทศ.....	205
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	208
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	217
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	221
ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	228
ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	240
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	248
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	248

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	248
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	249
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	249
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ขั้นตอน	259
ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการมี 4 ขั้นตอน.....	277
ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน.....	365
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	468
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	468
สรุปผลการวิจัย.....	469
อภิปรายผลการวิจัย.....	470
ข้อเสนอแนะ.....	481
บรรณานุกรม.....	483
ภาคผนวก.....	496
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	497
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	531
ภาคผนวก ค รูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	540

ภาคผนวก ง ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา.....	554
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการดำเนินการวิจัย.....	563
ประวัติผู้เขียน.....	571



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา	74
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา.....	77
ตาราง 3 ความหมายองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา	77
ตาราง 4 ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การวางแผนการนิเทศของการนิเทศการสอนตามแนวคิดของ นักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนาการนิเทศครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ	78
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวชี้วัด จากองค์ประกอบการวางแผนการนิเทศกระบวนการนิเทศการสอน ของนักวิชาการศึกษา.....	82
ตาราง 6 ความหมายตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การวางแผนการนิเทศ ของกระบวนการนิเทศการสอน ของนักวิชาการศึกษา.....	83
ตาราง 7 ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การปฏิบัติการนิเทศ ของการนิเทศการสอนตามแนวคิดของ นักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนาการนิเทศครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ	84
ตาราง 8 การสังเคราะห์ คำ วลี ประโยค ข้อความ ของตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การปฏิบัติการนิเทศ กระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา.....	88
ตาราง 9 ความหมายตัวชี้วัดจากองค์ประกอบการปฏิบัติการนิเทศ ของกระบวนการนิเทศการสอน ของนักวิชาการศึกษา.....	89
ตาราง 10 ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบการประเมินผลการนิเทศ ของรูปแบบการนิเทศการสอนตาม แนวคิดของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการ นิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษ.....	89
ตาราง 11 การสังเคราะห์ คำ วลี ประโยค ข้อความ ของตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การประเมินผลการ นิเทศ กระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา	91
ตาราง 12 ความหมายตัวชี้วัดจากองค์ประกอบการประเมินผลการนิเทศของกระบวนการนิเทศการ สอนของนักวิชาการศึกษา	92

ตาราง 13 ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ ของการนิเทศการสอนตาม แนวคิดของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนาการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	93
ตาราง 14 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ กระบวนการ นิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา	95
ตาราง 15 ความหมายตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศของกระบวนการ นิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา	95
ตาราง 16 แสดงกิจกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อระดับประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศ	101
ตาราง 17 หมวดหมู่กิจกรรมการนิเทศ	102
ตาราง 18 รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (Clinic Supervision Models)	117
ตาราง 19 องค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ	177
ตาราง 20 วิธีดำเนินการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	212
ตาราง 21 ขนาดสถานศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	223
ตาราง 22 องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	250
ตาราง 23 ผลการปรับแก้นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบและตัวชี้วัด การนิเทศเพื่อส่งเสริมการ จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	253
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	257
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด รูปแบบการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายข้อ	258

ตาราง 26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สำเร็จการศึกษา วิทยฐานะ สถานที่ปฏิบัติงาน จบวิชาเอก และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ.....	260
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม	262
ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการวางแผนการนิเทศ	263
ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ.....	268
ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการประเมินผลการนิเทศ	273
ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ.....	276
ตาราง 32 ผลการศึกษาโรงเรียนที่มีรูปแบบการนิเทศที่มีผลการปฏิบัติดีเด่นรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	296
ตาราง 33 ตารางการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	320

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	325
ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	342
ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	347
ตาราง 37 อัตราส่วนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร..	366
ตาราง 38 ตารางการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	367
ตาราง 39 ตารางการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	374
ตาราง 40 เปรียบเทียบคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	375
ตาราง 41 การอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	381
ตาราง 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศโรงเรียนลำดับที่ 1	384
ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศโรงเรียนลำดับที่ 2	388

ตาราง 71 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้นิเทศที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ประเมินจากการนิเทศการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้).....	459
ตาราง 72 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินด้านนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้ทำหน้าที่นิเทศ (ประเมินจากการพฤติกรรมนิเทศและการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้รับการนิเทศ).....	462
ตาราง 73 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศที่มีต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	466



สารบัญรูปภาพ

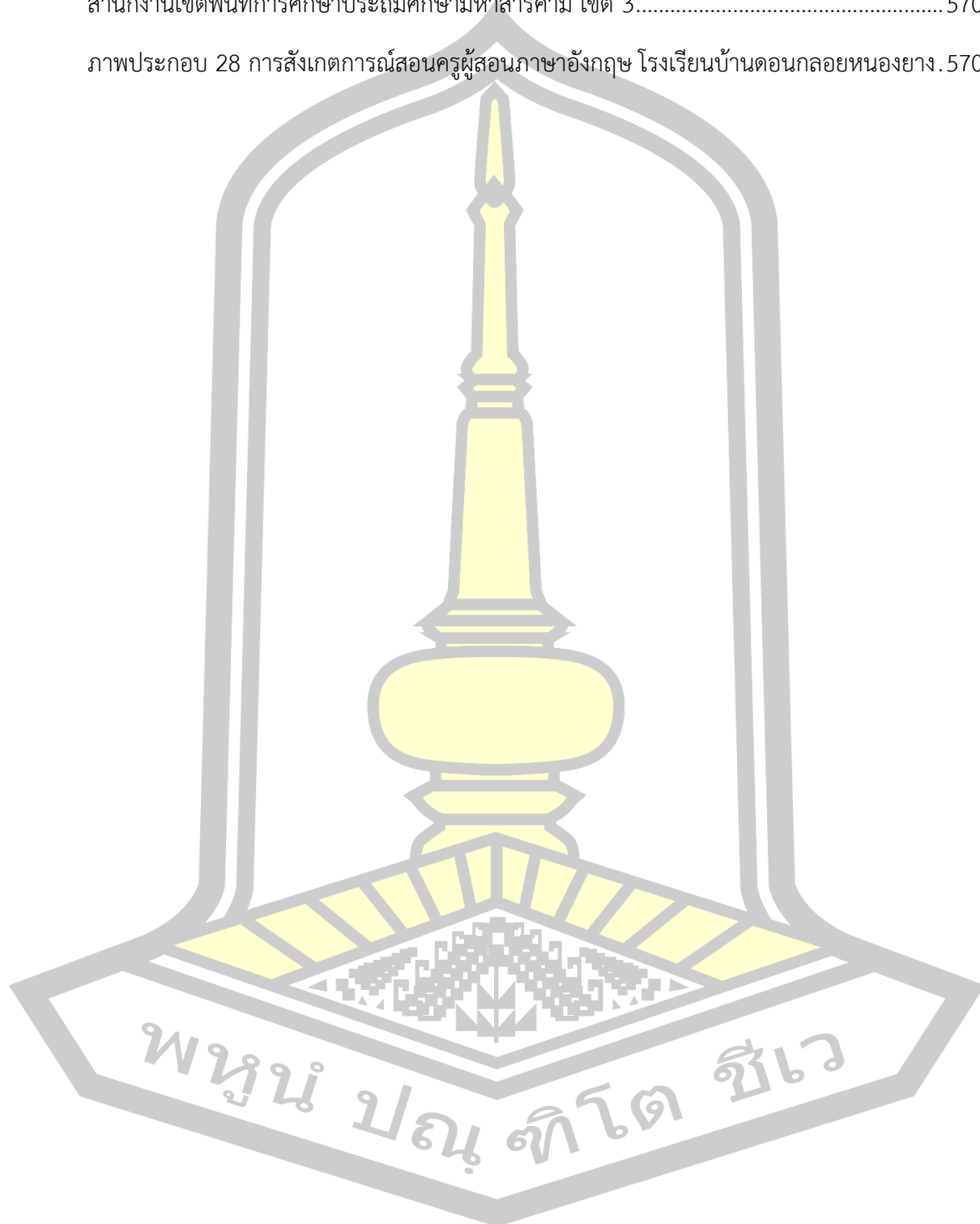
หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	12
ภาพประกอบ 2 รูปแบบบุคลิกลักษณะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)..	29
ภาพประกอบ 3 ภาพแสดงความหมายของคำว่า “สมรรถนะ”.....	31
ภาพประกอบ 4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ทักษะ เจตคติ	35
ภาพประกอบ 5 แสดงสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	96
ภาพประกอบ 6 รูปแบบการนิเทศสำหรับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ.....	125
ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการวิจัยรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	211
ภาพประกอบ 8 (ร่าง) รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	316
ภาพประกอบ 9 (ร่าง) รูปแบบและจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	318
ภาพประกอบ 10 คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	319
ภาพประกอบ 11 (ร่าง) รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	321

ภาพประกอบ 12 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 341	
ภาพประกอบ 13 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 364	
ภาพประกอบ 14 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	376
ภาพประกอบ 15 ผู้ทรงคุณวุฒิเยี่ยมเยือนองค์ประกอบและตัวชี้วัด.....	564
ภาพประกอบ 16 ผู้ทรงคุณวุฒิเยี่ยมเยือนองค์ประกอบและตัวชี้วัด.....	564
ภาพประกอบ 17 ผู้ทรงเชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	565
ภาพประกอบ 18 ผู้ทรงเชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	565
ภาพประกอบ 19 ศึกษาดูงานโรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรีโรงเรียน ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	566
ภาพประกอบ 20 ศึกษาดูงานโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามโรงเรียน ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	566
ภาพประกอบ 21 การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship ณ ห้องประชุมโกสัมพีสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.....	567
ภาพประกอบ 22 การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship ณ ห้องประชุมโกสัมพี สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3	567
ภาพประกอบ 23 การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ณ ห้องประชุมพระมิ่ง เมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3.....	568
ภาพประกอบ 24 การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ณ ห้องประชุมพระมิ่ง เมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3.....	568
ภาพประกอบ 25 การประชุมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ณ ห้องประชุมโรงเรียน บ้านหนองแวงสวนกล้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.....	569
ภาพประกอบ 26 การสังเกตการณ์สอนครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านทันตู่เหนือ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.....	569

ภาพประกอบ 27 การสังเกตการณ์สอนครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านโนนสูงวังขอนจิก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.....570

ภาพประกอบ 28 การสังเกตการณ์สอนครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง.570



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารราชการแผ่นดินที่ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีความสอดคล้องกับหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ และหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พุทธศักราช. 2561 - 2580) ประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พุทธศักราช. 2566 – 2570) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พุทธศักราช 2566 – 2570) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาวันที่ 11 - 12 กันยายน พุทธศักราช 2566 นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติเป็นคนดี เป็นคนเก่ง มีคุณภาพ มีความสุข สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตและความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน เพิ่มพูน ชิดชอบ (2566) นโยบายเร่งด่วนในการยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมนานาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) พร้อมทั้งมีนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ โดยยกระดับคุณภาพการศึกษาที่เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพรวมทั้งการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาแก่ผู้เรียนและประชาชนทุกคนเพื่อให้การศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศให้มั่นคงและยั่งยืน คือ ยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษาภายใน 3 ปี นักเรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) และยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาตน อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2564) การเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษจึงเป็นภารกิจที่จำเป็นและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ รวมทั้ง “ภาษาอังกฤษ” ยังเป็นกลไกสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศและสามารถสื่อสารได้ในยุคเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) โดยมีครูเป็นกลไกหลักสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและสมรรถนะครูเป็นตัว

แปรสำคัญที่จะสามารถทำนายถึงคุณภาพของผู้เรียนได้ การปฏิรูปการศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครู โดยถือว่า ครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงเน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพและพัฒนาครูโดยเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

นอกจากนี้ Office of the Basic Education Commission ได้สำรวจเกี่ยวกับข้อมูลจำนวนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็กที่มีนักเรียน 150 คน ลงมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศตามนโยบายที่จะเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับโรงเรียนขนาดเล็กพบว่ามีจำนวน 18,318 แห่ง และมีโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็กที่มีจำนวน 120 คน ลงมาจำนวน 664 แห่ง พบว่า สภาพปัญหาการบริหารจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนซึ่งพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลายประการมีความยากลำบากในการบริหารจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนโดยเฉพาะกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสและมีอยู่จำนวนมากในโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก ซึ่งมีจำนวน 664 แห่ง (วาสนา บุญมาก, 2562) ครูมีภาระงานอื่นนอกจากงานสอนมากคืองานเอกสารงานฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบและการอบรมเพื่อเตรียมรับการประเมินการประกันคุณภาพงานเหล่านี้เบียดบังเวลาที่ต้องเตรียมการสอน เตรียมสื่อการสอนทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ปัญหาไม่สามารถลดทอนหรือเลี่ยงปฏิบัติได้จึงจำเป็นต้องทำไปตามหน้าที่ จำนวนครูในโรงเรียนไม่เพียงพอจึงมีการมอบหมายการสอนไม่ตรงกับวุฒิกำหนดอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมครูผู้สอนส่วนหนึ่งจบวิชาเอกภาษาอังกฤษแต่ไม่มีวุฒิทางศึกษาศาสตร์ไม่ได้เรียนด้านหลักสูตรและการสอนมาก่อน ส่วนหนึ่งจบด้านการสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นมัธยมทำให้ไม่มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาไม่เข้าใจในธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กในวัยนี้ ในส่วนของครูที่จบวิชาเอกประถมศึกษามาก็สามารถสอนได้ทุกวิชาแต่ก็ไม่แม่นยำในเนื้อหาภาษาอังกฤษจึงไม่มีความมั่นใจในการสอนทั้งในเรื่องโครงสร้างและไวยากรณ์และด้านการพูดสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษให้เหมือนคนที่จบสาขาวิชาภาษาอังกฤษและเจ้าของภาษาส่งผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพการสอนและยังมีผลกระทบต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐานของนักเรียน (นาวพร ชลารักษ์, 2559) จากสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ สทศ. จัดการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2566 สทศ. สรุปรายงานผลการทดสอบเป็นค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามสังกัด ขนาดโรงเรียน ที่ตั้ง ภูมิภาคและรายละเอียด ดังนี้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาอังกฤษ มีผู้เข้าสอบ 600,277 คน มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 37.32 คะแนน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาอังกฤษ มีผู้เข้าสอบ 421,937 คน มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 32.05 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2567) จาก

ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่เป็นที่น่าพอใจมากนักดังจะเห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐานในกลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 สภากรรมการด้านการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ พบว่า คุณภาพการศึกษาทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการจัดอันดับคุณภาพการศึกษาของไทยกับนานาชาติและกระบวนการที่เป็นองค์ประกอบทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาล้วนมีแนวโน้มตกต่ำเห็นได้จากการจัดอันดับทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (English Proficiency Index-EPI) ผลการจัดอันดับทักษะความสามารถด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (EF English Proficiency Index) ปี 2024 ที่เก็บข้อมูลและจัดอันดับจากผลทดสอบทักษะความสามารถของผู้ร่วมทำแบบทดสอบกว่า 2.1 ล้านคน จาก 116 ประเทศ/ดินแดน โดยสถาบันสอนภาษาอังกฤษ EF ซึ่งจะแบ่งประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ประเทศที่มีทักษะความสามารถสูงมาก (Very High Proficiency), ประเทศที่มีทักษะความสามารถสูง (High Proficiency), ประเทศที่มีทักษะความสามารถปานกลาง (Moderate Proficiency), ประเทศที่มีทักษะความสามารถต่ำ (Low Proficiency) และประเทศที่มีทักษะความสามารถต่ำมาก (Very Low Proficiency) พบว่า เนเธอร์แลนด์ เป็นประเทศที่มีทักษะความสามารถภาษาอังกฤษสูงที่สุดอันดับ 1 (636 คะแนน) ตามมาด้วยนอร์เวย์ (610 คะแนน) และสิงคโปร์ (609 คะแนน) ส่วนประเทศไทย อยู่ที่อันดับ 106 (415 คะแนน) รังท้ายอาเซียน (EF English Proficiency Index, 2024) จากข้อมูลความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึง กระบวนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของคนไทยยังไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเป็นไปตามจุดเน้นและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการวางแนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษ นั้นต้องเน้นและพัฒนาอยู่ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่เน้นการสื่อสาร ส่วนที่ 2 การใช้เครื่องมือที่ได้รับจากการสื่อสารและส่วนที่ 3 เน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการแข่งขันและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2564) และยกระดับการใช้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษา พัฒนาระบบตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อให้กระบวนการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกมีความสอดคล้องกัน มีกลไกการประเมินที่มีประสิทธิภาพปรับปรุงระบบการนิเทศครูและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เข้มข้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้ปฏิบัติหน้าที่การสอนเป็นสิ่งสำคัญ จากผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการนิเทศภายใน ครูผู้นิเทศมีความมั่นใจในการดำเนินการ นิเทศภายใน ครูผู้รับการนิเทศมีเทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีการเสริมสร้างขวัญ

และกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ และการประเมินผลและนำผลมาปรับปรุงการนิเทศอย่างต่อเนื่อง (จรัญ น่วมมะโน, 2562) และจากผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบรูปแบบการนิเทศ รวมทั้งการพิจารณาตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการนิเทศให้ มีความถูกต้อง เหมาะสมตามกรอบแนวคิดการนิเทศเพื่อรูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา (กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการนิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาในอนาคตต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับใด
3. รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร
4. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินผลการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ได้สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ได้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำไปเป็นแนวทางการนิเทศสำหรับศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าวิชาการ ในการนิเทศ ติดตามและพัฒนาคูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป
4. เป็นสารสนเทศให้ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ และในโรงเรียนระดับต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของสังคมและประเทศชาติต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากนักวิชาการต่างประเทศ และนักวิชาการในประเทศ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ 4) การประยุกต์ใช้ในการนิเทศ

1.3 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ Nunan (1991), Miller (1987), Larsen-Freeman (2000), Richards (2006), Chomsky (1966), Halliday (1973), Wilkins (1976), Brumfit (1980), Taylor (1983), SD and Terrell (1983), Krashen (1985), Allwright (1972), Finocchiaro (1983), Paulson and Bruder (1976), Candlin (1987), Willis (2021), Bilash M (2000), กระทรวงศึกษาธิการ (2557), มะลิวัน สมศรี (2563), กิ่งแก้ว รัชอินทร์ (2553), อุไรวรรณ ศรีธิวงศ์ (2559), อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) ประกอบด้วย 1) หลักสูตรภาษาอังกฤษ 2) กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 3) สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 4) การวัดและประเมินผล

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) ประเมินความเหมาะสมและสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนารอบความคิดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ เนื้อหา และความชัดเจนของข้อความ (หาความเที่ยงตรง : Validity) วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence)

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 30 คน

2.2 การเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 20,646 คนจำนวน 6,882 โรงเรียน (สำนันโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 411 คน จำนวน 137 โรงเรียน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในระยะที่ 2 มาหาคำดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ $PNI_{modified}$

1.2 ศึกษาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sample) ผู้ตอบ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 9 คน เพื่อทำการออกแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 8 ข้อ

1.3 ยกร่างรูปแบบและจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการปรับปรุงรูปแบบและการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5 สร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 ผลที่ได้จากการศึกษาการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาดูงานในสถานศึกษามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้าง ร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบ

2.2 แหล่งข้อมูลในการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการปรับปรุงรูปแบบและการใช้รูปแบบการนิเทศ

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การชี้แจงการใช้รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศไปใช้ กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้รูปแบบฯ จำนวน 9 คน ที่ออกแบบไว้และผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

2.1 แหล่งข้อมูลในการประชุมชี้แจงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้นิเทศ จำนวน 9 คน คือ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน 2) หัวหน้าวิชาการ จำนวน 3 คน 3) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (ได้แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) จำนวน 3 คน ผู้รับการนิเทศ จำนวน 3 คน คือ 1) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ 1 จำนวน 1 คน 2) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ 2 จำนวน 1 คน 3) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ 3 จำนวน 1 คน

ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการใช้รูปแบบตามแผนการนิเทศฯ ช่วงภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา

2567

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบและเอกสารดังนี้

1. รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ สรุปสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ และการพัฒนารูปแบบ คือ โครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มี

กระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เป้าหมายที่ไว้มีการดำเนินการ 4 ระยะ คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 3) การพัฒนารูปแบบ และ 3) การนำรูปแบบไปใช้และการประเมินรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยแนวคิดและทฤษฎีศึกษาจาก Stoner et al. (1996), Willer et al. (2009), Nadler and Tushman (1990), Brown (1990), Gilbert et al. (1999), บุญชม ศรีสะอาด (2560), วาสนา บุญมาก (2562), เดช สารจันทร์ (2559b), ศักดา สถาพรจนา (2559a), อวยชัย สุขณะล้ำ (2559a), พาสนา ชลบุรีพันธ์ (2560), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560), ธนา ฤทธิวรรณ (2562), กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ (2564) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศที่การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการสังเคราะห์แนวคิดของรูปแบบจากแนวคิดและทฤษฎีของ Goldhammer (1980), Sergiovanni (1994), Harris (1985), Glickman (1990), สัจด์ อุทรานันท์ (2530), วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2558), Costa and Garmston (2002), Acheson and Gall (2003), Glickman and Burns (2020), คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550), สุภาภรณ์ กิตติรัชตานนท์ (2550), เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552), วัชรวิศา เครือคำอ้าย (2552), วัชรวิศา เล่าเรียนดี (2550) และนักวิชาการคนอื่น ๆ

2. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ หลักสูตรภาษาอังกฤษ กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และ การวัดและประเมินผล Nunan (1991), Miller (1987), Larsen-Freeman (2000), Richards (2006), Chomsky (1966), Halliday (1973), Wilkins (1976), Brumfit (1980), Taylor (1983), SD and Terrell (1983), Krashen (1985), Allwright (1972), Finocchiaro (1983), Paulson and Bruder (1976), Candlin (1987), Willis (2021), Bilash M (2000), กระทรวงศึกษาธิการ (2557), มะลิวัน สมศรี (2563), กิ่งแก้ว รัชอินทร์ (2553), อุไรวรรณ ศรีธิวงศ์ (2559), อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550), วัฒนาพร ระจับทุกซ์ (2550), มาเรียม นิลพันธุ์ (2555)ประกอบด้วย

2.1 หลักสูตรภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 1) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) 2) หลักสูตร Echo English. 3) หลักสูตรทั่วไปภาษาอังกฤษ (General English Program : GEP) 4) หลักสูตรที่เน้นทักษะ (Skill-Based Syllabus) 5) หลักสูตรที่เน้นงานปฏิบัติ (Task-Based Syllabus) 6) หลักสูตรที่เน้นเนื้อหาวิชา (Content-Based Syllabus) 7) หลักสูตรที่เน้นหน้าที่ของภาษา (Functional Syllabus) 8) หลักสูตรที่เน้นความหมายและการสื่อความหมาย (Semantic-Notional Syllabus) 9) หลักสูตรที่เน้นโครงสร้างและไวยากรณ์ (Structural Grammar Syllabus) 10)

หลักสูตรที่เน้นความหมายและการสื่อความหมาย (Semantic-Notional Syllabus) 11) หลักสูตรที่เน้นหน้าที่ของภาษา (Functional Syllabus)

2.2 กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

2.3 สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

2.4 การวัดและประเมินผล

3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการชี้แนะ (Coaching) ผู้วิจัยศึกษา หลักการ แนวคิด และทฤษฎีจาก Robbins Pam (1991), Mink et al. (1993), Hargrove (2000), Knight (2009), Costa and Garmston (2002), Kise Jane AG (2006), Knight (2009), Sweeney (2011), Beach and Reinhartz (2000), Blanchard N.P. and Thacker (2004), มาเรียม นิลพันธุ์ (2555),

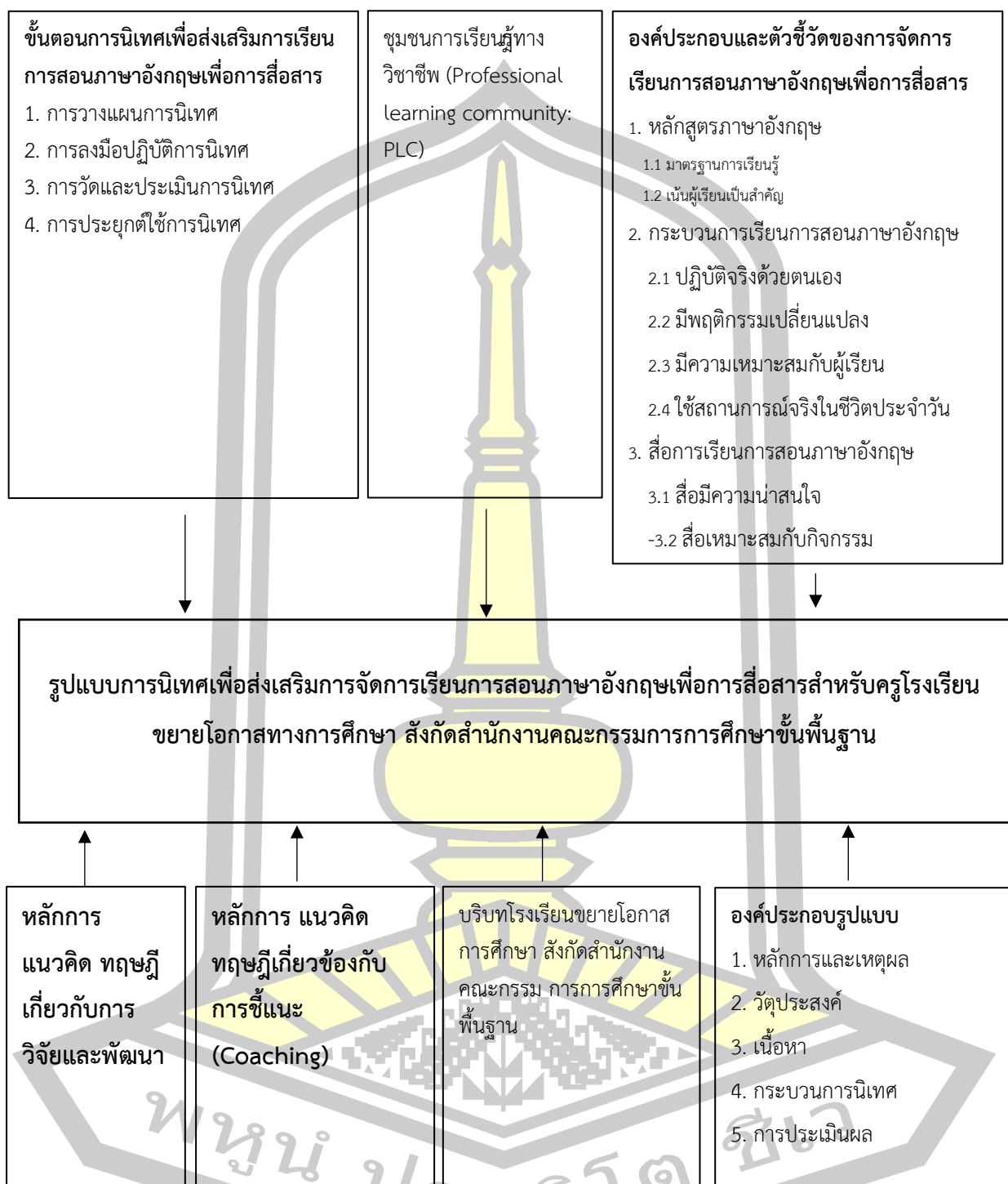
4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC) Senge (1990), Sergiovanni (1994), S. M. Hord (1997), ขวลิต ชูกำแพง (2551), วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557), สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559), เสถียร อ่วมพรหม (2560)

5. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจาก Glatthorn (1984), Sparks and Loucks-Horsley (1989), Glickman and Burns (2020), วัชรรา เล่าเรียนดี (2550)

6. บริบทเกี่ยวกับการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560), ไพรัตน์ อธิพันธ์ (2548)

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. รูปแบบการนิเทศ หมายถึง กระบวนการ แนวทางการนิเทศเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติการสอนในหรือนอกสถานศึกษา ห้องเรียน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2. รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการ แนวทางที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้ในการบริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคล บริหารงานงบประมาณและบริหารทั่วไปในสถานศึกษา แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องของการนิเทศเพื่อจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ และ 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ

2.1 การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การคิด ออกแบบ กำหนดปฏิทินการนิเทศ กำหนดเครื่องมือการนิเทศ กำหนดแบบประเมินผลการนิเทศ กำหนดแบบรายงานการนิเทศ ขั้นตอนการนิเทศ และอื่น ๆ ระหว่างผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการและครูผู้สอน ภาษาอังกฤษที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการนิเทศ โดยคำนึงถึง 5W และ 1H ได้แก่ จะทำอะไร (What) ทำทำไม (Why) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไร (When) ใครรับผิดชอบ (Who) และทำอย่างไร (How) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ

1) การกำหนดแผนการนิเทศ หมายถึง การคิดวางแผนเกี่ยวกับการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์การจัดทำตารางระบบการนิเทศ การทำโครงการนิเทศและการปรับปรุงแผนการนิเทศให้ดีขึ้น โดยวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน

2) วิธีการการนิเทศ หมายถึง กำหนดวิธีการและขั้นตอนชัดเจนตามวัตถุประสงค์ เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้แผนการนิเทศและโครงการนิเทศที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานนิเทศบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3) ระบบสารสนเทศการนิเทศ หมายถึง การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการนิเทศของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การจัดทำโครงการนิเทศ แผนการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ แบบประเมินผลการนิเทศ แบบรายงานการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศการนิเทศ นำไปพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.2 การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอน ตามแผนการนิเทศ/โครงการนิเทศ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ประชุมก่อนการนิเทศ 2) นิเทศ 3) สะท้อนผลการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศ ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด

1) การนิเทศตามแผน หมายถึง การปฏิบัติตามขั้นตอนของแผนการนิเทศ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนปฏิบัติตามขั้นตอนการนิเทศ โครงการนิเทศ ตารางระบบการนิเทศของแผนการนิเทศตามวัตถุประสงค์ บันทึกแบบนิเทศ สังเกตการนิเทศ อย่างสงบเป็นส่วนหนึ่งชั้นเรียน

2) ความสำคัญของการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ผู้สนับสนุนการนิเทศ ต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศ วัตถุประสงค์ วิธีการและขั้นตอน ในการดำเนินงานนิเทศ

1.3 การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตัดสินใจในคุณค่าหรือคุณภาพการนิเทศ การกำหนดหลักเกณฑ์ การวิเคราะห์ส่วนสำคัญออกเป็นหลักเกณฑ์ย่อย พัฒนาหลักเกณฑ์สำหรับมาตรการของหลักเกณฑ์ย่อยแต่ละหลักเกณฑ์ การรวบรวมข้อมูลที่สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ ประยุกต์หลักเกณฑ์กับข้อมูล และการประเมิน ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด

1) การพิจารณาผลการนิเทศ หมายถึง การประเมินค่าการนิเทศ ผู้นิเทศพิจารณาผลงานประเมินค่าดี-เลวของผลงานหลังจากการประเมินผลการนิเทศ เมื่อประเมินผลแล้วประสบผลสำเร็จและให้ดำเนินการนิเทศต่อไป

2) การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศยึดจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อาจมีการประเมินทั้งขณะปฏิบัติงาน และเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามแผน

3) สรุปผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศตามเครื่องมือการนิเทศและสรุปผลการประเมินการนิเทศ รายงานผลการนิเทศให้ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการนิเทศนำไปพัฒนาการนิเทศต่อไป

1.4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ หมายถึง การปรับปรุงการนิเทศ การจัดทำรายงานผล การนำเสนอและเผยแพร่และนำผลการนิเทศไปพัฒนาให้ดีขึ้นก่อนนำไปนิเทศครั้งต่อไปเพื่อช่วยเหลือให้ผู้รับการนิเทศสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ได้การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด

1) การปรับปรุงการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศแก้ไข ปรับปรุง การนิเทศตามผลการนิเทศ ผลลัพธ์ ที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ใหม่ นำความรู้ใหม่ไปปฏิบัติการนิเทศครั้งต่อไปให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2) รายงานผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศจัดทำรายงานผลการนิเทศ นำเสนอและเผยแพร่ต่อผู้บังคับบัญชา และมีการนำผลการนิเทศไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หมายถึง กรอบเนื้อหาการเรียนรู้ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น สามารถใช้สื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน แสวงหาความรู้ ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ประกอบอาชีพ เข้าใจวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลกและถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมของไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์

3. กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง การออกแบบกิจกรรมและจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ตามแนวการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด สร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน รับผิดชอบร่วมกัน มีวินัยในการทำงาน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้เรียนได้อ่าน พูด ฟัง เขียน คิดอย่างลุ่มลึก เน้นทักษะการคิดขั้นสูง จัดสภาพแวดล้อมกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยครูผู้สอนมีบทบาทเตรียมกิจกรรม เนื้อหาเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนได้มีโอกาสใช้ภาษาอังกฤษให้มากที่สุด ประกอบด้วย

1) ปฏิบัติจริงด้วยตนเอง หมายถึง ผู้เรียนฝึกและใช้ภาษาอังกฤษตามกิจกรรมหรือวิธีการด้วยตนเองจนเกิดทักษะการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างคล่องแคล่ว (Fluency) และถูกต้อง (Accuracy)

2) มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษพูดสื่อสารด้วยความมั่นใจ และกล้าใช้ภาษาอังกฤษในการพูดสื่อสารกับคนไทยด้วยกันหรือชาวต่างชาติ (Foreigners)

3) มีความเหมาะสมกับผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้มีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกพูดสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว (Fluency) และถูกต้อง (Accuracy) เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน

4) เลือกใช้สถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน หมายถึง การกำหนดสถานการณ์ให้ใช้สถานการณ์จริงตามบริบทของสถานศึกษา ชั้นเรียน

4. สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการประกอบการจัดการเรียนการสอนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนได้เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่สามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นได้ทั้งสื่อที่ทำด้วยมือหรือสื่อที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเลือกให้เหมาะสมกับผู้เรียน บทเรียน กิจกรรม ได้แก่ รูปภาพ (Pictures) เพลง (Songs) ภาพยนตร์ (Motion Picture) บัตรคำ (Flash Cards) สื่อออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต (Online Media) คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) อื่น ๆ ประกอบด้วย

1) สื่อมีความน่าสนใจ หมายถึง สื่อในการจัดกิจกรรมมีความทันสมัย น่าเรียนรู้ กระตุ้นเร้าความสนใจของผู้เรียน ให้เกิดการฝึกและใช้ภาษาอังกฤษตามกิจกรรมหรือวิธีการด้วยตนเองจนเกิดทักษะการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างคล่องแคล่ว (Fluency) และถูกต้อง (Accuracy)

2) สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม หมายถึง สื่อมีความเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเหมาะสมกับผู้เรียน มีความทันสมัย ราคาเหมาะสมผู้เรียน ตรงตามเนื้อหาที่จัดกิจกรรม

5. การวัดและประเมินผล หมายถึง ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวัด ตีค่ากิจกรรม ผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดย วัดผลการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) จิตพิสัย (Affective Domain) และทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ได้แก่

1) วัดและตีค่ากิจกรรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมกับเนื้อหา

2) วัดและตีค่าผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่จัดกิจกรรม มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษ

6. การนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานร่วมกันภายใน โรงเรียนระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศที่มีลักษณะเป็นการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันและเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย

7. ผู้นิเทศ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอน

8. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูที่สอนรายวิชาภาษาอังกฤษ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่จบตรงหรือไม่ตรงสาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามมาตรฐานสากลที่ใช้อธิบายระดับความเชี่ยวชาญทางภาษา Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)

2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการฟังภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

4. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครู

5. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

6. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาและการนิเทศการสอน

7. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

8. บริบทโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

9. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการชี้แนะ (Coaching)

10. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

11. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

12. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

13. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

13.1 งานวิจัยในประเทศ

13.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พูน ปณ จิต ชีเว

**หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแนวใหม่ตามกรอบอ้างอิง
ความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป (The Common European Framework of
Reference for Languages : CEFR)**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556) กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเสริมสมรรถนะและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งรัดปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะตามที่กำหนด ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติในการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตามนโยบายในแต่ละด้าน เพื่อให้หน่วยงานทุกสังกัดที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

ในที่นี้ผู้วิจัยนำเสนอเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการเอาไว้เท่านั้น ดังนี้

1. ใช้ CEFR เป็นกรอบความคิดหลักในการเป้าหมายการจัดการเรียนรู้/การพัฒนา โดยใช้ระดับความสามารถ 6 ระดับของ CEFR เป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละระดับ ทั้งนี้ในเบื้องต้น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาระดับความสามารถทางภาษาของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ในการประเมินหรือตรวจสอบผลการจัดการศึกษาหรือผลการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละระดับข้างต้นหน่วยงานที่รับผิดชอบไม่เพียงแต่ประเมินหรือตรวจสอบคุณภาพผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เท่านั้น แต่ควรได้มีการทดสอบหรือวัดผล โดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานที่เทียบเคียงผลคะแนนกับระดับความสามารถทางภาษาตามกรอบอ้างอิง CEFR เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ภาษาผ่านเกณฑ์ระดับความสามารถที่กำหนดหรือไม่

2. ใช้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ โดยนำระดับความสามารถทางภาษาที่กรอบอ้างอิง CEFR กำหนดไว้แต่ละระดับมากำหนดเป้าหมายของหลักสูตร และใช้ คำอธิบายความสามารถทางภาษาของระดับนั้น ๆ มากำหนดกรอบเนื้อหาสาระที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

3. ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยนำระดับความสามารถทางภาษาและ คำอธิบายความสามารถทางภาษาที่กรอบอ้างอิง CEFR กำหนดไว้แต่ละระดับมาพิจารณาจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสดงออกซึ่งทักษะทางภาษาและองค์ความรู้ตามที่ระบุไว้

4. ใช้ในการทดสอบและการวัดผล โดยใช้แบบทดสอบ/แบบวัดที่สามารถ เทียบเคียงผลได้กับกรอบอ้างอิง CEFR เพื่อให้ได้ข้อมูลระดับความสามารถของผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการทดสอบ เพื่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรม หรือสื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน/ผู้เข้ารับการทดสอบให้มีความสามารถตาม เป้าหมาย/เกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล และในด้านการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กับกรอบ CEFR ด้วย

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสอนทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ความหมายของทักษะการพูดภาษาอังกฤษ

การพูดภาษาอังกฤษมิใช่เพียงความสามารถทางการออกเสียงให้ถูกต้องตามโครงสร้างทางไวยากรณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสื่อสารถ้อยคำไปยังผู้รับสารให้รับรู้ความรู้สึกนึกคิด สารระชาวสาร ใช้น้ำเสียงหรือกิริยาอาการ ผู้พูดต้องมีทักษะความรู้ด้านการออกเสียง คำศัพท์ กฎการใช้ทางไวยากรณ์ เข้าใจวัฒนธรรมทางภาษา และผู้พูดต้องมีทักษะการใช้กลวิธีการพูดเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

William (1995) ได้อธิบายว่า การพูด หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีผู้พูดและผู้ฟัง ผู้พูดจำเป็นต้องพูดให้ผู้ฟังเข้าใจความหมายที่ผู้พูดต้องการ จะสื่อ ดังนั้นจึงต้องพูดให้ถูกต้องตามหลักภาษา และใช้คำพูดที่เหมาะสมรวมถึงพูดได้ถูกต้องตามสถานการณ์ นอกจากนั้นยังได้ให้ความหมายของการพูดเพื่อการสื่อสารว่ามีได้เป็นเพียงการออกเสียงคำ และการออกเสียงสูงต่ำในประโยคเท่านั้น แต่เป็นการพูดตามหน้าที่ของภาษา การทำให้ผู้อื่นเข้าใจ จุดประสงค์ในสิ่งที่ผู้พูดพูด และการพูดของผู้ที่มีความสามารถในระดับที่สูงขึ้นไป ยังต้องมีการเลือกใช้ สำนวนภาษาที่ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของเจ้าของภาษาด้วยได้ให้ความหมายว่า ทักษะการ พูดคือคำพูดที่เกิดจากความตั้งใจของผู้พูดและก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามแต่สถานการณ์ ในการสื่อสาร

กล่าวโดยสรุปการพูดจึงหมายถึงการสนทนาระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไป โดยถ่ายทอดความคิด แลกเปลี่ยนข่าวสารโดยใช้ภาษาและท่าทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องมี

องค์ประกอบแยกย่อย เช่น รู้คำศัพท์ที่เหมาะสม ใช้หลักไวยากรณ์และรูปแบบประโยคอย่างถูกต้อง ออกเสียงและ เน้นเสียงได้ถูก และเข้าใจวัฒนธรรมของการพูดหรือวัฒนธรรมทางภาษา องค์ประกอบของทักษะการพูดภาษาอังกฤษ องค์ประกอบของการพูดที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ต้องมีความรู้ด้านไวยากรณ์หรือโครงสร้าง (Grammatical Competence) หมายถึง ความรู้ด้านภาษา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ โครงสร้างของคำ ประโยค ตลอดจนการสะกดและการ ออกเสียง
2. ต้องมีความรู้ด้านสังคม (Sociolinguistic Competence) หมายถึงการใช้คำและโครงสร้าง ประโยคได้เหมาะสมตามบริบทของสังคม เช่น การขอโทษ การขอบคุณ การถามทิศทาง และข้อมูลต่าง ๆ และการใช้ประโยคคำสั่ง เป็นต้น
3. ต้องมีความรู้ในการใช้โครงสร้างภาษาเพื่อสื่อความหมายด้านการพูด และเขียน (Discourse Competence) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมระหว่างโครงสร้างภาษา (Grammatical Form) กับ ความหมาย (Meaning) ในการพูดและเขียนตามรูปแบบ และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
4. ต้องมีความรู้ในการใช้กลวิธีในการสื่อความหมาย (Strategic Competence) หมายถึง การใช้เทคนิคเพื่อให้การติดต่อสื่อสารประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการสื่อสารด้านการพูด เช่น การใช้ภาษาท่าทาง (Body Language) การขยายความโดยใช้คำศัพท์อื่นแทนคำที่ผู้พูดนึกไม่ออก เป็นต้นทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เกิดขึ้นจากความพยายาม ที่ชาญฉลาด ทั้งนี้ผู้สอนภาษาอังกฤษจะต้องเข้าใจธรรมชาติและเข้าใจกลวิธีที่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในระหว่างที่สื่อสารภาษาเป้าหมายได้

การสอนทักษะการพูดเพื่อการสื่อสารความหมายของทฤษฎีการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching Approach)

วิธีการสอนตามแนวการสอนเพื่อการสื่อสาร (CLT) มีการพัฒนามาตั้งแต่ในปี 1970 โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของผู้เรียน โดยมีแนวคิดที่ว่าภาษาเป็น ระบบส่วนหนึ่งของกระบวนการสื่อสาร การสอนภาษาแบบการสื่อสารนั้นประกอบไปด้วย 2 วิธี คือ สิ่งที่สอน และวิธีการสอน ซึ่งกระบวนการของสิ่งที่สอนนั้นจะให้ความสำคัญกับด้านหน้าที่ของภาษามากกว่าด้านโครงสร้างของภาษาและในส่วนของกระบวนการวิธีการสอนนั้นได้ระบุว่าเป็น กระบวนการสอนที่เน้นการใช้ภาษา (Use) มากกว่าการกฎเกณฑ์ทางภาษา (Usage) เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน ควรมีการสร้างและส่งเสริมกิจกรรมที่มีมุ่งเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะการพูดของ ผู้เรียนซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการฝึกการสื่อสารอย่างแท้จริง Hymes (1971), Halliday (1973), Richards and

Rodgers (2014), Harmer (2003) และ Endang Fauziaty (2005) ได้กล่าวว่า การสอนภาษาควร มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถพูดภาษาได้

Endang Fauziaty (2005) แย้งว่าการแยกภาษาออกจากการพูดเปรียบเสมือนเป็นการ แยกสังคมออกจากตัวบุคคล ดังนั้นวิธีการแปลไวยากรณ์จึงไม่ถือว่าเป็นการสอนภาษา จากนั้นจึงมี วิธีการใหม่ขึ้นมา คือ วิธีการสอนแบบฟัง-พูด และต่อมาคือ การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยการ สอนภาษาคือความรู้ของ ผู้พูดในภาษานั้น ๆ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร

1. บทบาทของสื่อการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารนั้นเน้นการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์หรือการเรียนรู้ แบบร่วมมือ ในการฝึกภาษาเพื่อการสื่อสาร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้สื่อการสอนที่มีความหลากหลายต่อ การเรียนรู้ โดยสื่อที่สำคัญต่อการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมี 3 สื่อ คือ 1) เนื้อหา (Text-based) ที่ มุ่งเน้นให้ ผู้เรียนศึกษาจากข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยไม่มีแบบฝึกหัด (Drill) 2) ภาระงาน (Task-based) ที่ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเน้นให้ผู้เรียนเกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน และ 3) สื่อ ที่เป็นของจริง (Real) ซึ่งการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมุ่งเน้นในการใช้สื่อที่เป็นของจริง (Authentic Materials) ในการใช้ภาษาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้

Wilkins and Wilkins (1976) ได้เสนอแนวคิดการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารตั้งแต่ แรกเริ่มว่าเป็นการให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาทางไวยากรณ์และสถานการณ์ในการใช้ภาษาเพื่อให้ ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในการฝึกฝนเพื่อสามารถใช้ภาษาได้ในสถานการณ์จริง การสร้างความสามารถใน การสื่อสาร (Communicative Competence) ที่เป็นเป้าหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ตามแนวคิดของ Savignon (1985) ดังนี้ 1) ความสามารถด้าน กฎเกณฑ์และโครงสร้างของภาษา (Linguistic or Grammatical Competence) โดยผู้เรียนมี ความสามารถในการออกเสียง คำศัพท์ โครงสร้างหรือรูปแบบของ ประโยคเพื่อนำไปใช้ในการ สื่อสาร 2) ความสามารถด้านภาษาศาสตร์เชิงสังคม (Sociolinguistic Competence) โดย ผู้เรียนมี ความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม เช่น ผู้เรียน ควรเข้าใจจุดประสงค์ในการสนทนาและมีความเข้าใจว่าควรพูดอย่างไรในสถานการณ์ แบบใด เป็น ต้น 3) ความสามารถในการเข้าใจระดับข้อความ (Discourse Competence) โดยผู้เรียน สามารถคิด วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างทางภาษา (Grammatical Form) และ ความหมาย (Meaning) ในด้านการพูดหรือการเขียน 4) ความสามารถในการใช้กลวิธีในการสื่อความหมาย (Pragmatic or Strategic Competence) โดยผู้เรียนมีความสามารถในการถอดความ การพูดซ้ำ การพูดโดยอ้อม หรือการใช้ภาษาที่สุภาพ ตลอดจนการเลือกใช้น้ำเสียงให้เหมาะสมหากมีการเข้าไป ผิดในการสื่อสาร หรือมีความไม่เข้าใจกันในการสื่อสาร เป็นต้น

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแล้ว สามารถสรุปได้ว่า นอกจากการสอนแบบเน้นภาระงานจะช่วยพัฒนาทักษะด้านการพูดเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนแล้วผู้วิจัยจะเสริมด้วยขั้นตอนการสอนที่ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการสอนแบบการสอนพูดเพื่อการสื่อสาร (Teaching Stages) ทักษะการพูดเป็นทักษะสำคัญที่ผู้เรียนต้องนำไปใช้ในการประกอบอาชีพในฐานะพนักงาน ส่วนหน้าของโรงแรม ดังนั้น ผู้สอนจึงมีการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการฝึกให้ผู้เรียนได้ ใช้ภาษาในการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ ในขั้นตอนต่อไปนี้

1) ขั้นการนำเสนอเนื้อหา (Presentation) การนำเสนอเนื้อหาใหม่ จัดเป็นขั้นตอน การสอนที่สำคัญขั้นหนึ่ง ครูเป็นผู้ให้ข้อมูลทางภาษาแก่ผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนรับรู้และทำความเข้าใจ เกี่ยวกับความหมายรูปแบบภาษา การออกเสียง คำศัพท์ โครงสร้างทางไวยากรณ์ การนำเข้าสู่วิธีนำเสนอ (Lead-in) โดยขั้นแรก ผู้สอนเสนอบริบทหรือ สถานการณ์แก่ผู้เรียนโดยใช้ภาพแผนที่คำศัพท์ รูปประโยค เรื่องที่เล่าให้ฟัง สำนวน รูปแบบภาษา แต่ไม่ควรเป็นประโยคเดียว ๆ และเนื้อหาต้องเคยนำมาสอนที่เกี่ยวกับคำศัพท์หรือรูปแบบภาษาที่ สามารถช่วยให้ผู้เรียนฟังและอ่านได้ การดึงความรู้เดิม (Elicitation) ผู้สอนตั้งคำถาม 2-3 คำถาม เพื่อตรวจสอบ ความรู้ผู้เรียน มีมาน้อยเพียงใด ถ้าผู้เรียนตอบได้หรือบอกคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องได้ ก็ไม่จำเป็นต้องเสียเวลากับการนำเสนอเนื้อหามากนัก การอธิบาย (Explanation) อธิบายเนื้อหาทางภาษาที่จำเป็นเสนอรูปแบบ การใช้ภาษาที่หลากหลาย (Function) วิธีใช้ความหมายการอ่านออกเสียง ซึ่งนำไปสู่ขั้นตอนการจดจำ

2) ขั้นการฝึก (Practice) ผู้เรียนฝึกการใช้ภาษาที่เริ่มเรียนรู้ใหม่ด้วยการฝึกแบบ ควบคุม (Controlled Practice) โดยผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการฝึกเน้นให้ผู้เรียนจดจำรูปแบบของ ภาษา ความถูกต้องของภาษา ทำความเข้าใจความหมาย วิธีการใช้ การฝึก ขั้นนี้เริ่มต้นการฝึกแบบ กลไก (Mechanism) เช่น เริ่มการฝึกปากเปล่า (Oral) เป็นการพูดอย่างง่าย ๆ ก่อน จนได้รูปแบบ ภาษาหรือโครงสร้าง (Structure Exercises) ทำซ้ำ ๆ ตามตัวอย่าง จดจำและนำไปใช้ตามรูปแบบ จนเกิดความ คล่องเป็นอัตโนมัติ (Automatism) จากนั้น จึงฝึกแบบกลุ่มย่อย หรือฝึกทีละคน เชื่อมโยง ประโยค ฝึก พูดบทสนทนา (Micro Dialogue) สถานการณ์เหล่านี้จะเป็นสถานการณ์ที่สร้างขึ้น ภายในห้องเรียน เพื่อฝึกการใช้โครงสร้างประโยคตามบทเรียน ต่อจากนั้นจึงฝึกด้วยการเขียน (Written) เป็นการช่วยย้ำความแม่นยำในการใช้ ฝึกสังเกตและฝึกเชื่อมโยงความสัมพันธ์จนถึงการ เขียนตามคำบอก

3) ขั้นการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Production) การฝึกขั้นตอนนี้สำคัญที่สุด เพราะการฝึกนี้เปรียบเสมือนตัวกลางที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ภาษาในชั้นเรียนกับการนำภาษาไปใช้จริง

นอกห้องเรียน มีจุดประสงค์ให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยผู้สอนเป็นเพียงผู้กำหนดสถานการณ์ชี้แนะแนวทางและช่วยเหลือเท่านั้น กิจกรรมในการใช้ภาษาในขั้นนี้ เช่น การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play) การแสดงในสถานการณ์จำลอง (Simulation) เพื่อแก้ปัญหาที่ผู้เรียนไม่สามารถนำความรู้ในชั้นเรียนไปใช้ภายนอกได้และเพื่อให้เป็นการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติในสถานการณ์ต่าง ๆ การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารจึงมักใช้สื่อซึ่งเป็นของจริง (Real Materials) เช่น บทความโฆษณา ข่าวจากวิทยุโทรทัศน์ การพยากรณ์อากาศ เมนูอาหาร ตารางเวลา สภาพดินฟ้าอากาศ ด้วยการอภิปราย (Discussion) เขียนความเรียง (Composition) เพื่อให้ผู้เรียนได้นำความรู้ทางภาษาที่ได้เรียนรู้มาดำเนินการฝึก เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารให้ผู้เรียนโดยผู้เรียนเป็นผู้ทำกิจกรรมเองทั้งหมด ในขณะที่ผู้สอนจะคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำผู้เรียน เมื่อเกิดปัญหาในการทำกิจกรรม และผู้สอนเป็นผู้ให้ผลสะท้อนกลับในการประเมินทำกิจกรรม

สรุปได้ว่า ในการสอนทักษะการพูดเพื่อการสื่อสารนั้น ผู้สอนควรมีขั้นตอนในการสอน โดย การแจ้งจุดประสงค์ในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทราบ มีการนำเสนอรูปแบบของเนื้อหาของการสนทนาที่มี ความหมายและเหมาะสมในการสื่อสารตามบริบททางสังคม จากนั้นเริ่มต้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในการใช้ภาษาจนผู้เรียนเกิดความชำนาญ จึงปล่อยให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ความรู้เพื่อผลิตภาษาตามความ ต้องการเพื่อให้เกิดความคล่องแคล่ว โดยผู้สอนมีการใช้กิจกรรมคู่หรือกลุ่มในการฝึกภาษาต่างสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกับของจริง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถนำภาษาไปใช้ได้จริงนอกห้องเรียน

การประเมินความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ

อัจฉรา วงศ์โสธร (2538) ได้กล่าวเกี่ยวกับการประเมินผลความสามารถด้านการพูดไว้ว่า ในการประเมินผลการพูด จำเป็นต้องให้ผู้เรียนรู้วัตถุประสงค์ของการพูดและบทบาทของตนเอง ในฐานะผู้พูดว่าเป็นใคร เป็นการพูดแสดงตนเอง หรือใช้บทบาทสมมติ ผู้ฟังเป้าหมายเป็นใคร มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่จะพูดมากน้อยเพียงใด หรือมีจุดประสงค์ใดในการฟัง นอกจากนี้ ผู้เรียนควรรู้เกี่ยวกับสถานการณ์การพูด โดยมีผู้สอน เพื่อนร่วมชั้น กรรมการตัดสินคะแนนอยู่ในที่นั้น หรือไม่ตลอดจนสื่อทัศนต่าง ๆ ที่ใช้ เช่น มีการใช้วีดิทัศน์เป็นตัวกระตุ้นในการสอบพูดหรือใช้ ภาพนิ่งโทรทัศน์ วิทยุ เทปบันทึกเสียง ภาพยนตร์ เป็นต้น 1) การพูดเดี่ยวเพียงคนเดียว เช่น การรายงาน การอธิบาย การเล่าเรื่อง การให้ คำแนะนำ ในการทำอะไรอย่างหนึ่ง การกล่าวแสดงความคิดเห็นหรือการกล่าววิพากษ์วิจารณ์ เทคนิควิธีการวัดความสามารถทางการพูดประเภทนี้มักเป็นวิธีการทดสอบแบบตรง เพราะผู้พูดได้ แสดงทักษะพูดจริงในเนื้อหาที่ได้เตรียมมา 2) การสัมภาษณ์หรือการสนทนา ซึ่งมักเป็นการพูดระหว่างบุคคล 2 คน โดยฝ่าย หนึ่งเป็นผู้สอนหรือผู้ที่ดำเนินการสอบเป็นผู้ป้อนตัวกระตุ้น ซึ่งมักเป็นคำถามให้ผู้เรียนได้แสดงทักษะ พูดของตน การให้คะแนนอาจทำได้โดยผู้สอบและ/หรือกรรมการให้คะแนนที่เข้าร่วมฟังการสนทนา ด้วยการสนทนามัก

เริ่มต้นด้วยการทักทาย เพื่อให้ผู้เรียนคลายความตึงเครียดหรือความหวั่นวิตกที่เกิดขึ้น และช่วยให้คุ้นกับบทบาทสมมติที่กำหนดให้ผู้เรียน เช่น การถามทิศทาง การจองบัตรชมการแสดงดนตรี การสั่งอาหารในภัตตาคาร หรือ เป็นการพูดออกความคิดเห็นเรื่องการเมือง การศึกษา เหตุการณ์ปัจจุบัน การพูดเกี่ยวกับแผนการอนาคตของตัวเอง เช่นการศึกษาต่อ การทำงาน เป็นต้น 3) การอภิปราย หรือ การโต้เถียง ซึ่งมีการแสดงความคิดเห็นเป็นกลุ่ม โดยมีกรรมการ ให้คะแนนเป็นผู้ให้คะแนนผู้เรียนเป็นรายบุคคล แต่เนื่องจากการพูดเป็นกลุ่มแบบนี้มีการพูดของผู้อื่น เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการพูดของแต่ละคน เช่น การกล่าวแก้ประเด็นของ ฝ่ายตรงข้ามในการโต้เถียง การสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อภิปรายอื่น หรือผู้โต้เถียงที่อยู่ฝ่ายเดียวกัน ซึ่งผู้เรียนจะต้องแสดงความสามารถในการพูดทั้งที่ได้เตรียมมาล่วงหน้า และที่คิดขึ้นในสถานการณ์ อย่างฉับไว โดยไม่เตรียมมาล่วงหน้า ความสามารถที่วัดได้จึงเป็นทั้งด้านแสดงความคิดเห็น การให้ข้อมูลข่าวสารของตนเองและการแก้ข้อกล่าวหาโต้แย้งประเด็น หรือการสนับสนุนข้อคิดเห็นหรือ ข้อเสนอของผู้อื่น

นอกจากนี้การรักษาปฏิสัมพันธ์ในการพูด ซึ่งเป็นมารยาททางสังคมที่ช่วยให้การพูดเป็นไปอย่างราบรื่นตามระเบียบวิธีทางสังคมก็เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การให้คะแนน และเนื่องจากการพูดเป็นการสื่อสารที่อาศัยท่วงท่าทางวาจา ความชัดเจนชัดคำ น้ำเสียงประกอบกับการใช้ภาษา การประเมินความสามารถในการใช้ทักษะการพูดจึงควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ ได้แก่ 1) การออกเสียงว่าชัดเจนหรือไม่เพียงใด การลงเสียงหนักเบา การใช้เสียงขึ้นลง การเว้นจังหวะในการพูด 2) ท่วงท่าลีลา การสบตากับผู้ฟัง ว่าสอดคล้องและเหมาะสมกับการแสดงออก ทางารพูดหรือไม่ และผู้พูดสามารถใช้ได้อย่างได้ผลหรือไม่ 3) ศัพท์สำนวนที่ใช้ว่าเหมาะสมและได้ความหมายหรือไม่ 4) โครงสร้างประโยคที่ใช้ว่าถูกต้องหรือไม่ 5) ใจความสำคัญของการพูด 6) รายละเอียดสนับสนุนหรือโต้แย้งพร้อมทั้งการใช้เหตุผล 7) การสรุปประเด็นหรือการขมวดท้ายการพูด 8) การรักษาความสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่พูดด้วย โดยการใช้ปฏิสัมพันธ์ทางภาษาที่เหมาะสม เช่น กลวิธีการสอดแทรกคำพูดของคนอื่น การนำเข้าสู่การพูดของตนเองอย่างราบรื่น ไม่ ห้วน ไม่ใช้การขัดคออย่างไม่สุภาพ กลวิธีการขึ้นต้นและลงท้ายการพูดที่เหมาะสมการวัดประเมินผลความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ เป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ กับกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก เพราะทำให้ทราบถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายของการประสพ ความสำเร็จมากน้อยเพียงใดในการจัดการเรียนการสอน การทดสอบหรือการประเมินด้านทักษะการ พูดสามารถทำได้หลากหลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การบรรยาย การเล่าเรื่อง การโต้เถียง หรือการ แสดงบทบาทสมมติ การเลือกใช้วิธีวัดให้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึง ในการ ประเมินความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ คือ เราต้องการจะวัดอะไรผู้เรียน วิธีการใดจึงจะ สะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นต้น

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการฟังภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทักษะการฟัง

ความหมายของทักษะการฟัง

ทักษะการฟัง คือ การทำความเข้าใจคำพูด ต้องมีการตีความหมายหรือวิเคราะห์ ในสิ่งที่ได้ฟัง ต้องมีการตีความหรือวิเคราะห์ในสิ่งที่ได้ฟัง ผู้ฟังจะรับคำพูดของผู้พูดแล้วนำมาสร้างความหมายขึ้น

Krashen (1985) ได้ให้ความหมายของการฟังไว้ว่า หมายถึงการให้ปัจจัยป้อนเข้าที่มีความหมายต่อผู้ฟัง อย่าบีบบังคับให้ผู้เรียนใช้ภาษาที่สองหรือภาษาเป้าหมาย จนกว่านักเรียนหรือผู้ฟังมีโอกาสรับรู้ภาษาพอสมควร มีวิธีการหลายอย่างที่จะช่วยการฟังเพื่อให้การฟังนั้น ได้รับปัจจัยป้อนเข้าที่มีความหมายดังเช่นวิธีการของ Asher ที่เรียกว่า การตอบสนองด้วยท่าทาง (Total Physical Response) วิธีการนี้คือ ผู้สอนใช้คำสั่งให้ผู้เรียนแสดงหรือปฏิบัติตามความสำคัญของทักษะการฟัง

พรสวรรค์ สืบป้อ (2550) กล่าวว่า การฟังคือทักษะการรับ (Receptive Skill) ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร สาร และผู้รับสาร ผู้รับสารต้องประมวลข้อมูลที่ได้รับโดยใช้ความรู้เดิมและความรู้ด้านภาษา ต้องมีความสามารถในการแยกแยะ และเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นพูด ซึ่งต้องเข้าใจ สำเนียง หรือการออกเสียง ไวยากรณ์ คำศัพท์ของผู้พูด พร้อมกับจับความหมาย การฟังข้อความ แต่ละอย่างแตกต่างกัน เช่น การฟังบทสนทนายระหว่างเพื่อน ย่อมแตกต่างจากการฟังประกาศ ในสนามบิน เป็นต้น กระบวนการฟังจึงเป็นกระบวนการที่สลับซับซ้อนสำหรับผู้เรียน ภาษาอังกฤษต่างประเทศ

สถาบันภาษาอังกฤษ (2558) กล่าวถึง การฟังในชีวิตประจำวันเกิดขึ้นได้ใน 2 กรณี คือ การฟังที่ได้ยินโดยมิได้ตั้งใจในสถานการณ์รอบตัวทั่ว ๆ ไป (Casual Listening) และการฟังอย่างตั้งใจที่มีจุดหมาย (Focused Listening) ซึ่งเป็นการรับรู้และทำความเข้าใจในสาร ที่ผู้อื่นสื่อความมาสู่เรา ทักษะการฟังภาษาอังกฤษเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องฝึกฝนให้ผู้เรียนเกิดความชำนาญ และมีความสามารถในการฟังอย่างเข้าใจในสารที่ได้รับฟัง ครูผู้สอนควรมีความรู้และเทคนิคในการสอน ทักษะการฟังเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ

William (1995) ได้จำแนกความสามารถในการฟัง ออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความสามารถในการแยกหรือจำแนกเสียง (Distinguish) และจัดกลุ่มเสียง ดังกล่าวเป็นคำหรือวลีเพื่อหาความหมาย โดยปกติภาษาใหม่สร้างความสับสน แต่เมื่อเราเรียนรู้มากขึ้นเสียงนั้นจะแยกจากกันและสามารถจำแนกความแตกต่างในแต่ละส่วน
2. การเข้าใจความหมายในส่วนต่าง ๆ เป็นส่วนที่เชื่อมโยงกับการจำแนกเสียง เราไม่สามารถให้ความหมายต่อเสียงที่ไม่สามารถจำแนกได้

3. การตอบสนองต่อความหมายจากสิ่งที่ได้ยิน ซึ่งอาจตอบสนองในรูปของการปฏิบัติ หรือกระทำการใช้คำพูด หรือความรู้สึก กิจกรรมการสอนทักษะการฟัง

สิ่งที่ควรพิจารณาในการออกแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการฟัง 2 ประการ คือ

1. สถานการณ์ในการฟัง สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการฟังภาษาอังกฤษได้นั้น ควรเป็นสถานการณ์ของการฟังที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง สถานการณ์จริง หรือสถานการณ์จำลองในห้องเรียน ซึ่งอาจเป็นการฟังคำสั่งครู การฟังเพื่อนสนทนา การฟังบทสนทนาจากบทเรียน การฟังรายการวิทยุ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์

2. กิจกรรมในการสอนฟัง แบ่งเป็น 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมก่อนการฟัง (Pre-listening) กิจกรรมระหว่างการฟัง (While-listening) และกิจกรรมหลังการฟัง (Post-listening) แต่ละกิจกรรมอาจใช้เทคนิคดังนี้

2.1 กิจกรรมก่อนการฟัง (Pre-listening) ผู้เรียนจะฟังข้อความได้อย่างเข้าใจ ควรต้องมีข้อมูลบางส่วนเกี่ยวกับข้อความที่ฟัง โดยครูผู้สอนอาจใช้กิจกรรมนำให้ผู้เรียนได้มีข้อมูลบางส่วนเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจในบริบท ก่อนการรับฟังสารที่กำหนดให้ เช่น การใช้รูปภาพ อาจให้ผู้ฟังดูรูปภาพที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะฟัง สนทนา อภิปราย หรือหาคำตอบเกี่ยวกับภาพนั้น ๆ การทบทวนคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องอาจทบทวนคำศัพท์จากความรู้เดิมที่มีอยู่แล้วซึ่งจะปรากฏอีกในสาระที่จะได้ฟังเป็นการช่วยทบทวนข้อมูลส่วนหนึ่งของสาระที่จะได้เรียนรู้ใหม่จากการฟัง

2.2 กิจกรรมระหว่างการฟัง หรือกิจกรรมขณะที่สอนฟัง (While-listening) เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติในขณะที่ฟังสารนั้น ๆ กิจกรรมนี้มิใช่การทดสอบการฟัง แต่เป็นการฝึกทักษะการฟังเพื่อความเข้าใจ

2.3 กิจกรรมหลังการฟัง (Post-listening) เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ฝึกการใช้ภาษาภายหลังจากที่ได้ฝึกปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการฟังแล้ว เช่น อาจฝึกทักษะการเขียนสำหรับผู้เรียนระดับต้น โดยให้เขียนตามคำบอก (Dictation) ประโยคที่ได้ฟังมาแล้ว เป็นการตรวจสอบความรู้ ความถูกต้องของการเขียนคำศัพท์ สำนวน โครงสร้างไวยากรณ์ของประโยคนั้น ๆ หรือฝึกทักษะการพูด สำหรับผู้เรียนระดับสูงโดยการให้อภิปรายเกี่ยวกับสารที่ได้ฟัง หรืออภิปรายเกี่ยวกับอารมณ์หรือเจตคติของผู้พูด

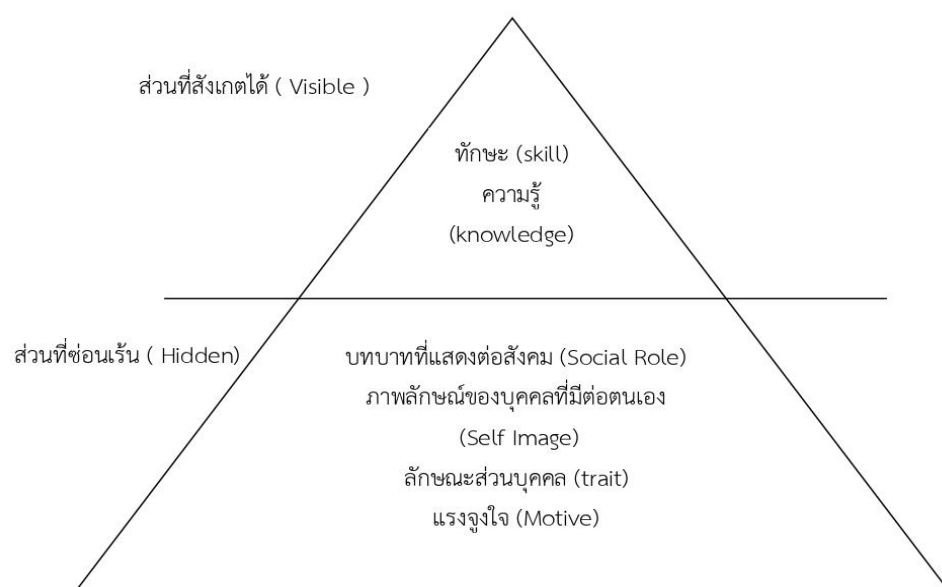
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครู

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ เริ่มขึ้นเมื่อ David C. McClelland นักจิตวิทยาชั้นนำแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพเพื่อเป็น เครื่องมือในการทำนาย

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ใน ปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่ง David C. McClelland เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเนื่องจากคนได้ คะแนนดี แต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่เพื่อนำไปใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงานของสหรัฐอเมริกา (เทื่อน ทองแก้ว, 2550) ปี ค.ศ. 1973 David C. McClelland ได้เขียนบทความสำคัญเรื่อง “Testing for Competence than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่ แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือ ประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี David C. McClelland เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellent Performer) กับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถโดยระบุว่า การวัดเชาว์ปัญญา (IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการ ทำนายผลการปฏิบัติงาน แต่ต้องการควรว่าจ้างบุคคลที่มีสมรรถนะมากกว่าผลคะแนนการสอบ (Test Scores) บทความนี้ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางทั้งจากผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยทำให้มี ผู้สนใจศึกษาแนวคิดสมรรถนะต่อเนื่องกันมาจนถึงทุกวันนี้ ชูชัย สมิทธิไกร (2550); เทื่อน ทองแก้ว (2550) ปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยatzis (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competence Manager : A Model of Effective Performance โดยใช้คำว่า Competencies เป็นคนแรกและสมรรถนะคือกลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การและทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ กิริติยศยิ่งยง (2549); ชูชัย สมิทธิไกร (2550) แนวคิดเรื่องสมรรถนะโดยมากจะอธิบาย ด้วย “โมเดลภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg Model) ซึ่ง นักวิชาการส่วนใหญ่จะอ้างถึง McClelland (1973) ได้อธิบายคุณลักษณะ (Characteristic) ของบุคคลและความแตกต่างระหว่างบุคคล เปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำซึ่งจะมี 2 ส่วนคือ ส่วนที่ลอยโผล่ อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มองเห็นได้ง่ายก็คือองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะต่าง ๆ (Skill) ที่บุคคลมีอยู่และเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาได้โดยง่ายในตัวบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็งในส่วนที่โผล่อยู่บนผิวน้ำและมีปริมาณที่น้อยกว่าส่วนที่อยู่ใต้น้ำ และส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำคือส่วนที่มองเห็นได้ยากเป็นลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลได้แก่บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) เช่น บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น เป็นต้น ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) เช่น ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของคน เป็นต้น อุปนิสัย (Traits) เช่น ความเคยชินพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เป็นต้น แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) เช่น จินตนาการแนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติ ของบุคคล (ชูชัย สมิทธิไกร, 2550) จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะของบุคคลหรือลักษณะ ที่เป็นฐานราก (Underlying Characteristic) ของบุคคลหนึ่ง ๆ ก็จะมีสมรรถนะที่เป็นส่วนฝังอยู่ค่อนข้างลึกและเหนียวแน่นภายใน

ตัวบุคคลยากแก่การพัฒนาแต่ขณะเดียวกันก็เป็นแรงผลักดัน เบื้องลึกให้บุคคลเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นขึ้นมาได้เปรียบเหมือนภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งมีปริมาณที่มากกว่าเป็นฐานให้ภูเขาน้ำแข็งลอยอยู่ได้ปรากฏ ดังภาพประกอบ 2



ที่มา : Spencer (1993)

ภาพประกอบ 2 รูปแบบบุคลิกลักษณะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ชูชัย สมितिไกร (2550) ปี ค.ศ. 1994 Gary Hamel and C. K. Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ “Competing for The Future : A Model of Effective Performance” (ผู้จัดการที่สามารถ : รูปแบบผลสำเร็จการปฏิบัติงาน) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นสมรรถนะหลักซึ่งถือว่า ในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลักได้แก่พื้นฐานความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ว่ามีอะไรบ้างจึงจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กรและเป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขัน คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

พสุ เดชะรินทร์ (2546) ปี ค.ศ. 1998 นิตยสาร Fortune ฉบับเดือนกันยายน ได้สำรวจความคิดเห็นของ นักธุรกิจระดับสูงจากประเทศต่าง ๆ 15 ประเทศ จำนวนกว่า 4,000 คน พบว่า องค์กรธุรกิจเหล่านั้น นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารถึงร้อยละ 67 (เดชา เดชะรินทร์, 2545) และจากการสำรวจของบริษัท ที่ปรึกษาด้านการจัดการชื่อ Bain and Company ได้เก็บข้อมูลจาก 708 บริษัททั่วโลกพบว่า แนวคิดสมรรถนะด้าน Core Competency

เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือในการบริหารงานสมัยใหม่ที่บริษัทต่าง ๆ นิยมนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการ และได้รับ ความพึงพอใจสูงสุดเป็นอันดับที่ 3 จาก Strategic Planning (การวางแผนกลยุทธ์) และ Corporate Code of Ethics (จรรยาบรรณสำหรับบริษัท) สมรรถนะจึงมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไป ช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะ มาปรับใช้ในกิจกรรมการบริหารงานเพิ่มมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชน

ชูชัย สมितिไกร (2550) สำหรับประเทศไทยบริษัทข้ามชาติเป็นผู้นำแนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะมาใช้เป็นครั้งแรกจากนั้นจึงนำมาใช้ในธุรกิจเอกชนชั้นนำของประเทศเริ่มต้นจาก บริษัทผู้ผลิตปูนซีเมนต์ที่ก่อตั้งตามพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 เมื่อ พ.ศ. 2456 และ เจริญก้าวหน้ามาโดยลำดับจนกลายเป็นเครือซีเมนต์ไทยและบริษัท ปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ได้เริ่มนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร ในปี พ.ศ. 2544 และหลังปี พ.ศ. 2547 ได้มีการปรับเปลี่ยนสมรรถนะหลักเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการ สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Organization) จึงได้กำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากร จำนวน 8 ด้านเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้กลุ่มที่ 1 Value Initiate คือ สมรรถนะที่มุ่งเน้นตัวบุคคล ประกอบด้วย การคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovative) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Perspective) ความใฝ่รู้ (Personal Mastery) กลุ่มที่ 2 Value Driver คือสมรรถนะที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือและพัฒนาผู้ประกอบการด้วย ทักษะการเป็นผู้นำ ทีมงาน (Team Leadership) ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ (Achievement Oriented) ทักษะการให้ คำปรึกษา (Consulting Skill) กลุ่มที่ 3 Value Mobility คือสมรรถนะที่ เน้นการสนับสนุนนโยบาย Regional Going ประกอบด้วยทักษะในการปรับตัวในการทำงาน (Adaptability) และทักษะการใช้ภาษา (Language Literacy) และกำหนดสมรรถนะตามสายงาน โดยที่บริษัทได้มอบหมายให้แต่ละหน่วยงานเป็นผู้กำหนดขึ้นให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักทั้ง 8 ด้านของบริษัทต่อมาบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ได้นำระบบสมรรถนะไปใช้ในการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ใน 2 เรื่อง ใหญ่คือ 1) การฝึกอบรมและพัฒนา 2) การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

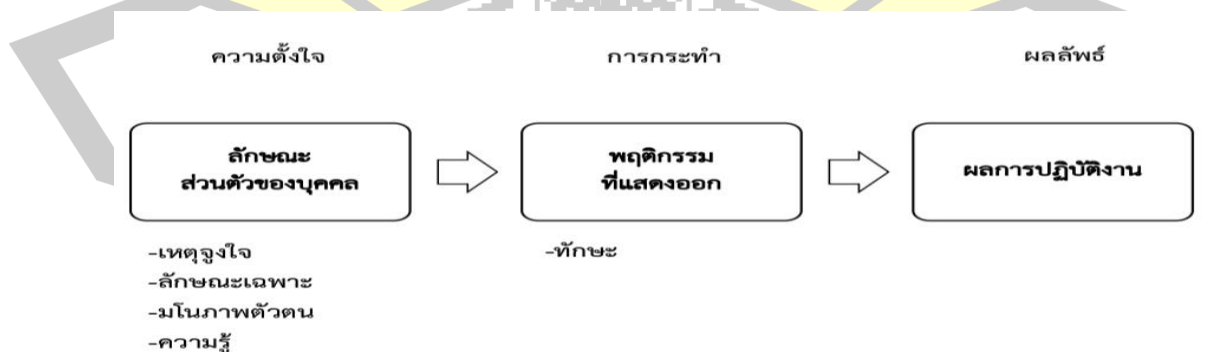
รัตนารณ์ ศรีพิทักษ์ (2550) สำหรับภาครัฐได้นำสมรรถนะมาใช้ในหน่วยงานราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ว่าจ้างบริษัทเฮย์กรุป (Hay Group) เป็นที่ ประึกษาได้จัดทำ Competency Model ของระบบราชการไทย ประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของข้าราชการพลเรือน คือ คุณลักษณะร่วมของค่านิยม และ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันมีจำนวน 5 สมรรถนะ คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์สมรรถนะ ด้านการบริการที่ดีสมรรถนะด้าน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ สมรรถนะด้านจริยธรรม และ สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือน ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพล

เรือนจึงได้จัดกลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทย ออกเป็น 18 กลุ่มงาน แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ๆ ละ 3 สมรรถนะ ยกเว้นกลุ่มงานบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ

2. ความหมายของสมรรถนะ

รัชนิวรรณ วณิชยธนอม (2550) คำว่าสมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่ความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ เช่น Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Aptitude เป็นต้น มีนักวิชาการของไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง สมรรถนะแปลเป็นภาษาไทยค่อนข้างหลากหลายบ้างก็ใช้คำว่า สมรรถนะ ชัดความสามารถ คุณลักษณะภายใน ทักษะหรือความรู้ความสามารถในงาน เป็นต้น สมรรถนะจึงได้รับคำนิยามหรือความหมายที่ต่างกันไปตามความเข้าใจของผู้ที่ศึกษาแต่ละคน หรือแต่ละสถาบัน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ใช้คำในภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” การพยายามหาความหมายและคำแปล “Competency” ยังไม่สามารถหาข้อสรุปเป็นภาษาไทยได้ชัดเจน และมีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายนัยส่วนใหญ่จะอ้างอิงถึงความหมายหรือคำนิยามของ David C. McClelland ผู้ริเริ่มใช้คำว่า Competency

Boyatzis (1991) ซึ่งมีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ เช่น McClelland (1973) ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามสมรรถนะ คือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการ ปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ และ ให้ความหมาย ว่าสมรรถนะคือกลุ่มของความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่มี ความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการในการทำงานภายใต้ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์การ และสอดคล้องกับ Spencer (1993) ทั้งสองเป็นผู้เขียนหนังสือชื่อ Competency at Work : Models for Superior Performance ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ คือ ลักษณะที่เป็นฐานรากของบุคคลหนึ่งๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและ/หรือประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่ง หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ปรากฏดังภาพประกอบ 3



ที่มา : ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548)

ภาพประกอบ 3 ภาพแสดงความหมายของคำว่า “สมรรถนะ”

Rylatt and Lohan (1997) ให้ความหมายว่าสมรรถนะ คือคุณลักษณะของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์หรืองานนั้น ๆ และ Blevins (2001) สมรรถนะเป็นการมีความรู้ค่านิยมและทักษะที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติที่ดีที่สุดและทำให้บรรลุผลสำเร็จในงาน สอดคล้องกับ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ให้นิยามสมรรถนะว่าเป็น คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคล สร้างผลงานได้และสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การโดยจะต้องจำแนกได้ระหว่างผู้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ออกจากผู้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลว่าผู้ที่ จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาด คุณลักษณะบาง ประการคืออะไร เป็นต้น และยังสอดคล้องกับ กิริติ ยศยิ่งยง (2549) ให้นิยาม สมรรถนะว่าหมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในด้านพฤติกรรมการแสดงออก (Individual Behavior) การใช้ องค์ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน (A body of Knowledge) และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Social Role) เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์การและทำให้บุคคลมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการและเพียรพันธุ์ กิจ พานิชย์เจริญ (2552) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ของบุคคลที่เป็นผล มาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และเกิดผลงานสูงสุดตามที่ องค์การต้องการ

จากคำนิยามที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าสมรรถนะ หมายถึงการแสดง คุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และภาพลักษณ์ของตนเองที่ได้ กระทำเชิงพฤติกรรมออกมาด้วยความตั้งใจต่อสิ่งที่กระทำในสถานการณ์การทำงานเพื่อให้เกิด ผลการ ทำงานตอบสนองอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานงานที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า

3. ลักษณะของสมรรถนะ

McClelland (1973) ได้สรุปลักษณะของสมรรถนะในมุมมองต่าง ๆ ดังนี้ 1) สมรรถนะ ตามลักษณะงาน (Competency as Task) คือเป็นการแสดงถึงว่าสมรรถนะต่าง ๆ สามารถแบ่ง ออกเป็นงานย่อย ๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ 2) สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) เป็นการแบ่งขีดความสามารถออกเป็นองค์ประกอบย่อยซึ่งจะรวมกัน ไปสู่ผลลัพธ์ร่วม 3) สมรรถนะตามลักษณะของผลกระทบ (Competency as Outputs) สมรรถนะ ลักษณะนี้จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อให้ได้มาถึง ความ ต้องการในการผลิตหรือการบริการจากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกมาเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ และกำหนด คุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ดังนั้นผลที่ได้ Outputs จะ

สามารถออกแบบผลผลิตได้ผลที่ได้ดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดพิมพ์เขียว ความต้องการ ของลูกค้าและแบบจำลองผลผลิตต่อไป 4) สมรรถนะตามความรู้ทักษะและเจตคติ(Competency as Knowledge Skill and Attitude) คนที่ฉลาดรอบรู้จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ ที่บ่งบอกว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ 5) สมรรถนะตามลักษณะของ แต่ละคนที่มีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของ สมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ทักษะ และเจตคติคิตซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะเจาะจงว่าเป็นความรู้ทักษะ หรือเจตคติ

4. องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. Rylatt and Lohan (1997) สรุปว่า องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะเป็นการอธิบายถึง ทักษะ ความรู้และทัศนคติที่จำเป็นและต้องการสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญคือ

1.1) บทบาทสำคัญ (Key Role) อธิบายกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ตามข้อผูกพันที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์การในระหว่างที่ทำงานอยู่ เช่น บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.2) หน่วยของขีดความสามารถ (Unit of Competence) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่ม ทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ

1.3) ส่วนประกอบของขีดความสามารถ (Element of Competence) อธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มเติมมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำที่เห็นได้หรือวัดได้ อาจระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์ก็ได้

1.4) เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของขีด ความสามารถที่ต้องระบุให้เชื่อมโยงระหว่างขีดความสามารถและความชัดเจนของผลสำเร็จ

1.5) เงื่อนไข (Conditions) เป็นความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน และ 1.6) คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายถึงเนื้อหาหลักฐานของการประเมินปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยขีดความสามารถ และความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ ต้องให้ความชัดเจนเกี่ยวกับขีดความสามารถที่อาจทำเป็นคู่มือหรือ เอกสารประกอบ

2. Spencer (1993) สรุปว่า องค์ประกอบของระดับสมรรถนะเป็น การนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับเพื่อใช้วัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

2.1) กลุ่มของสมรรถนะ (Competency Cluster) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่จะจัดตามความต้องการเพื่อวิเคราะห์จำแนกระดับพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจ งานเพียงผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะประกอบด้วยหนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้และ

2.2) มิติของสมรรถนะ (Competency Dimension) เป็นมิติโดยพิจารณาครอบคลุมถึงความรู้สึกที่ต้องการอย่างแท้จริงและความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการความซับซ้อนของพฤติกรรมความพยายาม และความเป็นเอกลักษณ์ของงานแล้วนำมากำหนดจำนวน มิติในแต่ละสมรรถนะ ซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วย

2.3) มิติของสมรรถนะที่พบเสมอ มี 5 มิติ คือ มิติความเข้มหรือความสมบูรณ์ของการกระทำ มิติขนาดของผลกระทบ มิติความสลับซับซ้อน มิติความพยายามที่ใส่ลงไป มิติลักษณะเฉพาะระดับของสมรรถนะ (Numbering of the Competency Level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะโดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติซึ่งมิติของสมรรถนะจะพิจารณารวมถึง ความต้องการอย่างแท้จริง และความต้องการให้ความสำเร็จเกิดขึ้น

3. McClelland (1993) สรุปว่า โดยคุณลักษณะของสมรรถนะ มีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ

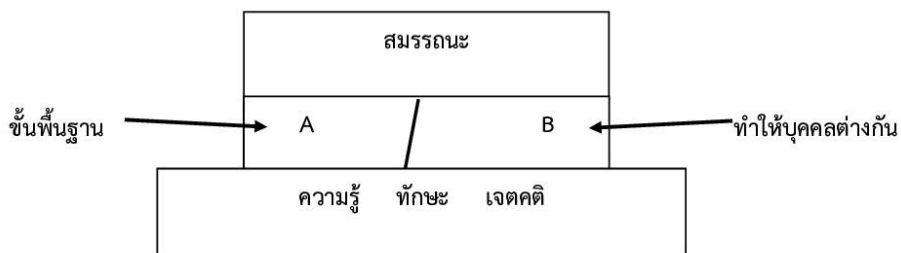
3.1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

3.2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการ ถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3.3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่นความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

3.4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

3.5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น Scott B. Parry ได้นำแนวคิดของ McClelland มาหลอมหลวมรวม ส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่าคุณลักษณะ (Attributes) เมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของ McClelland (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2004) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมา จากความรู้ทักษะและเจตคติ/ แรงจูงใจ หรือความรู้ทักษะ และเจตคติ/ก่อให้เกิดสมรรถนะ ปรากฏดังภาพประกอบ 4



ที่มา: เทื่อน ทองแก้ว (2550)

ภาพประกอบ 4 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากแผนภาพความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่า เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึงความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น 2) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ Spencer (1993) ได้กำหนดคุณลักษณะของ สมรรถนะของบุคคลที่อยู่ในเบื้องต้นและฝังแน่นเป็นแนวพฤติกรรม แนวความคิดที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ (Characteristics) 1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือ องค์ความรู้ อย่างเฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้น ๆ มีความรู้เป็นสมรรถนะที่ซับซ้อน ดังพบได้ว่าการวัด ความรู้โดยการทดสอบบ่อยครั้งไม่สามารถพยากรณ์การทำงานได้ทั้งนี้เพราะประการแรกการทดสอบเป็นการวัดความจำ ประการที่สอง เป็นการวัดค่าแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร โดยไม่ได้วัดความสามารถในการใช้ความรู้เป็นพื้นฐานประการที่สาม การทดสอบความรู้เป็นเพียง การพยากรณ์ความสามารถที่จะทำ แต่ไม่ได้วัดว่า บุคคลนั้นจะลงมือทำ 2) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการทำงานที่ใช้ความสามารถทางร่างกายเช่น หมอพิน สามารถใส่ฟันโดยไม่ทำให้คนไข้กลัวหรือความสามารถในกระบวนการทางความคิด (Mental or Cognitive) เช่น ความคิด ในเชิงวิเคราะห์ ความคิดรวบยอด (Conceptual Thinking) เป็นต้น 3) อัตมโนทัศน์ (Self Concept) หมายถึง ทศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) หรือจินตนาการ (Self-Concept) เช่น การที่เป็น คนที่เชื่อมั่นในตนเองสูงก็จะเป็นคนที่เชื่อว่า ตนเอง สามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ในหลาย ๆ สถานการณ์

ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้เช่น บุคคลที่มีค่านิยมเป็นผู้นำก็แสดงพฤติกรรมออกเป็นผู้นำ ดังนั้นเมื่อเขากล่าวถึงงานที่ทำก็จะมองไปว่า งานนั้นควรจะดีกว่าเดิมอย่างไร 4) คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) และลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่่าเสมอ เช่น การมีปฏิกิริยาที่รวดเร็วมีสายตาดำเป็นลักษณะทางร่างกายของนักบินหรือการมีความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความคิดริเริ่ม ทำให้มีความสามารถแก้ปัญหาภายใต้ ความกดดันต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ 5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่คุณคิดคำนึงถึงหรือต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรง ส่งเสริมให้เลือกจะทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ และเป็นสาเหตุที่ทำให้ แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น คนที่มีลักษณะมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง (Achievement) ก็จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายกับตนเองอย่างท้าทาย

5. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Classification)

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรโดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น จึงมีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้หลายท่าน ดังนี้

เทียน ทองแก้ว (2550) ได้จำแนกสมรรถนะเป็น 5 ประเภท คือ 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึงสมรรถนะที่แต่ละคนมีและเป็นความสามารถเฉพาะตัวลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพเช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขการคิดคำนวณความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น 3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competency) หมายถึง ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์กรเท่านั้น เช่น บริษัท ทีโอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด ในการผลิตสี เป็นต้น 4) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงความสามารถที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และ 5) สมรรถนะในงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 3 ประเภทดังนี้ 1) Core Competency คือความสามารถหลัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่จะช่วย สนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดหรือลักษณะพฤติกรรมของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี 2) Managerial Competency คือความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารและจัดการงานต่าง ๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับ

พนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) และ 3) Functional Competence (Job Competency หรือ Technical Competency) คือ ความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ หน้าที่งานที่ต่างกันความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกัน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551) ได้สังเคราะห์โดยใช้ข้อมูล เกี่ยวกับสมรรถนะครูของประเทศไทยที่กำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2) สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและ 3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถ สังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้
 - 1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
 - 1.2 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้อง
2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
 - 2.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้องและตรงประเด็น
 - 2.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้
 - 2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน
 - 2.4 สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.1 สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
 - 3.2 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
 - 3.3 สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุจุดประสงค์
 - 3.4 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
 - 3.5 สามารถประเมินหลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
 - 4.1 สามารถบูรณาการสาระการเรียนรู้ ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับชีวิตจริง
 - 4.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
 - 4.3 สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
 - 4.4 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้

- 4.5 จัดกิจกรรมหรือสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่
เกี่ยวข้องกับบทเรียน
- 4.6 สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อ
ส่งเสริมการเรียนรู้
- 4.7 สามารถประเมินและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 5.1 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและ
ความสนใจ
- 5.2 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและ
รายบุคคล
6. สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน
- 6.1 สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้
- 6.2 สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนและเอกสารประจำชั้นเรียน
และวิชา
- 6.3 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน
- 6.4 สามารถกำกับดูแลและแก้ปัญหาในชั้นเรียน
7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา
- 7.1 สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาในการ
จัดการเรียนรู้
- 7.2 สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา
8. สมรรถนะด้านการวัดและการประเมินผล
- 8.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- 8.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
- 8.3 สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- 9.1 มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อ สร้าง
องค์ความรู้ และการวิจัยและพัฒนา
- 9.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
- 9.3 สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู
- 10.1 มีความรู้ ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

- 10.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 10.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
- 10.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
- 10.5 สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 10.6 สามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน
- 10.7 สามารถแนะแนวให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาผู้เรียน
- 10.8 สามารถติดตามประเมินผลการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน
- 10.9 สามารถดูแล แก้ไข หรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
- 11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
 - 11.1 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนในโอกาสต่าง ๆ
 - 11.2 สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา
 - 11.3 สามารถร่วมมือกับชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชน

โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน

- 11.4 สามารถจัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนในโอกาสต่าง ๆ
- 11.5 ประสานงานกับชุมชนเพื่อดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา
- 12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 12.1 มีความรัก เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน
 - 12.2 มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่
 - 12.3 มีวิสัยทัศน์และศรัทธาในวิชาชีพครู
 - 12.4 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู
 - 12.5 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
 - 12.6 ปฏิบัติตนตามกติกาของสังคม
 - 12.7 ดำรงชีวิตอย่างถูกต้อง เหมาะสมและดีงาม

- 13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
 - 13.1 ยอมรับข้อตกลงของทีมงาน
 - 13.2 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 - 13.3 มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการ

ทำงาน

- 13.4 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน
- 13.5 สามารถสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจและยกย่องให้เกียรติ เพื่อนร่วมงาน

ในโอกาสที่เหมาะสม

เรียนรู้

- 13.6 สามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท
- 14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
 - 14.1 สามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม
 - 14.2 เข้าใจ ยอมรับ ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง
 - 14.3 สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยน
 - 14.4 สามารถนำและผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน
 - 14.5 สามารถติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ
 - 14.6 สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน
 - 15.1 สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน
 - 15.2 สามารถปลูกฝังความเป็นไทยและความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียน
 - 15.3 สามารถพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน
- 16. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์
 - 16.1 สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา
 - 16.2 สามารถวิเคราะห์ตนเอง
 - 16.3 สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเอง

จากการจัดประเภทของสมรรถนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงในเบื้องต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสมรรถนะนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก คือสมรรถนะที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อสนองความต้องการขององค์กรให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้และ 2) สมรรถนะในงานคือ สมรรถนะที่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรแต่ละสายงานต้องปฏิบัติได้ในแต่ละด้านที่ตนเองรับผิดชอบในงานนั้น ๆ

6. ประโยชน์ของสมรรถนะ

สมรรถนะถูกยกขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการบริหารคนจึงมีความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะมนุษย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะขององค์กรได้การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยนำ (Lead Indicators) ที่ทำให้บุคลากรขององค์กรมีผลงานที่สามารถประเมินหรือวัดผลออกมาเป็นตัวเลขได้และยังนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะพื้นฐาน สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านอื่น ๆ ด้วย (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2550) การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรได้ดังนี้

Rylatt and Lohan (1997) ประโยชน์ของสมรรถนะมีหลายระดับแตกต่างกันสรุปได้ 4 ประการ คือ 1) ประโยชน์ในระดับบุคคล 1.1) มีความชัดเจนในการเชื่อมโยงลำดับขั้นของการเรียนรู้การถ่ายโอนทักษะในการปฏิบัติงานและการปรับตัวต่อการทำงานเพื่อคุณค่าและศักยภาพในการทำงานที่จะแสดงให้เห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป 1.2) เพิ่มความสามารถได้รู้ถึงพนักงานในการที่จะสามารถถ่ายโอนทักษะและฝึกให้เป็นทักษะที่จำเป็นต่อความต้องการของตลาด 1.3) พนักงานสามารถรู้ถึงขีดความสามารถที่แท้จริงของตนเองที่ได้รับจากการประเมินร่วมกันระหว่างองค์กรและพนักงานทำให้รู้ถึงขีดความสามารถที่ต้องการในองค์กรหรือใช้เปรียบเทียบกับภายนอกองค์กรได้ 1.4) องค์กรที่ยึดหลักการใช้ประโยชน์จากขีดความสามารถแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีทัศนคติและค่านิยมที่ชัดเจนต่อการเรียนรู้และความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน 1.5) มีการประเมินวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน เนื่องจากมีการประเมินที่สามารถเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งขึ้นเป็นการเตรียมการที่จะกระตุ้นหรือจูงพนักงานให้พยายามฝึกฝนตนเองให้เข้ากับมาตรฐาน 2) ประโยชน์ในระดับองค์กร 2.1) ทำให้องค์กรสามารถที่จะมุ่งฝึกฝนอบรม เพื่อลดช่องว่างทางทักษะ ความรู้และทัศนคติด้วยการฝึกอบรมเฉพาะและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นที่ต้องการตามลักษณะงาน 2.2) ช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการรับสมัครงานด้วยการเปรียบเทียบขีดความสามารถที่ต้องใช้ในงานกับขีดความสามารถที่ผู้สมัครงานแต่ละคนมีอยู่ 2.3) เกิดความคุ้มค่าในการฝึกอบรมที่จะขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการเพิ่มผลิตผลและการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน 2.4) สร้างความเชื่อมั่นมากขึ้นแก่องค์กรในการตัดสินใจว่าทรัพยากรมนุษย์ของตัวนั้น มีความมุ่งมั่นที่จะต้องฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะอย่างแท้จริง 2.5) ช่วยในการประเมินทั้งการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลงานของหน่วยงาน 2.6) ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานและองค์กรมีความคล่องตัวเพราะสามารถกำหนดขีดความสามารถไปยังผู้เกี่ยวข้องได้โดยตรง 3) ประโยชน์ในระดับอุตสาหกรรม 3.1) สามารถกำหนดและระบุถึงทักษะที่จำเป็นและตรงกับความต้องการของงานด้านอุตสาหกรรมได้ดียิ่งขึ้น 3.2) ช่วยให้การจัดฝึกอบรมในภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมต้องเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับมาตรฐานอุตสาหกรรมในระดับสากล 3.3) ช่วยทำให้การไปสู่ผลสำเร็จมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการลดความซ้ำซ้อนที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม 3.4) ช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ ความชำนาญในเชิงกว้างที่เป็นประโยชน์และเชื่อมโยงกับการพัฒนาในอนาคต 4) ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจระดับประเทศ 4.1) ทำให้มีการพัฒนารูปแบบของขีดความสามารถที่จะแข่งขันได้ในตลาดโลก 4.2) เป็นการส่งเสริมให้มีการลงทุนภาคอุตสาหกรรมในระดับสากลโดยพิจารณาจากแรงงานที่มีทักษะเป็นสำคัญ 4.3) เป็นการประเมินในระดับประเทศ เมื่อเทียบกับความเกี่ยวข้องกับมาตรฐานสากลในปัจจุบัน 4.4) ส่งเสริมให้บุคคลได้รับรู้ถึงขีดความสามารถที่อุตสาหกรรมต้องการอย่างเท่าเทียมโดยมีการจัดลำดับของการเรียนรู้เทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

โดยสรุป การศึกษาสมรรถนะต่างก็มุ่งหวังประโยชน์ที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปในทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การทั้งในด้านความรู้พฤติกรรม ทักษะคติความเชื่อ และอุปนิสัย ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามมาตรฐานกำหนดไว้

7. การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในองค์การสามารถทำได้ในหลายด้าน ดังนี้

1. การนำไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำได้หลายวิธี คือ 1.1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ รวมทั้งการสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) บุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ นั้น สมรรถนะจึงเป็นส่วนที่ช่วยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ 1.2) การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable Factor) เช่น วิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น 1.3) การพัฒนาบุคลากร สมรรถนะจะเป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผนพัฒนาบุคคลในแต่ละขั้นตอนของการเติบโตในวิชาชีพสามารถช่วยให้การกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาและออกแบบโครงการพัฒนาบุคลากรระดับต่าง ๆ ในองค์การได้เหมาะสมมีประสิทธิภาพในงานการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน 1.4) การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) เมื่อมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรในสายงานหรือตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อทราบสมรรถนะของแต่ละคนแล้ว องค์การจะต้องนำผลการประเมินมาจัดกลุ่มของบุคลากรตามสมรรถนะ เพื่อวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นต่อนั้น องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร มีการโยกย้าย มีการเลิกจ้าง มีการเลื่อนตำแหน่ง องค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอดหรือไม่ เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และพยายามพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูง ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะทำให้้องค์การมีผลลัพธ์การปฏิบัติงานในระดับสูง 1.5) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ

PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงานและการประเมินผลก็พิจารณาจากสมรรถนะ เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป (เทื่อน ทองแก้ว, 2550)

2. การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

เทื่อน ทองแก้ว (2550) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้สมรรถนะดังนี้ 2.1) แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตร ชุดหนึ่งเรียกว่าคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้สมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ติดตามการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะ 2.2) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการและนักวิชาการโดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดสมรรถนะมาช่วยกำหนด ความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงานโดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional Analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลักวัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ 2.3) เทคนิคที่ใช้วิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical Incident Technique) ได้แก่การมอบหมาย ให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก 2.4) การกำหนด Core Competency ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่เป็นความรู้ทักษะและลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรมจนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์การในการกำหนดสมรรถนะหลัก ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะและความรู้หลักเพื่อนำไปสู่ การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับสมรรถนะ 2.5) ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับสมรรถนะและนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากกรอบเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ 2.6) กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจากสมรรถนะเป็นหลัก 2.7) นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

8. การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะหรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model)

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ได้กล่าวถึงการกำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานด้วยการเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ และกำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะงานในหน้าที่ของบุคคลตามตำแหน่งโดยการวิเคราะห์

ชูชัย สมितिไกร (2550) ได้มีรูปแบบในการดำเนินการ 2 รูปแบบคือ 1) การจ้างบริษัทที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ว่าจ้างบริษัทเฮย์กรุ๊ป 2) กำหนดขึ้นเองภายในองค์การโดยคณะกรรมการบริหารหรือผู้บริหารขององค์การ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ของครู สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ถือเป็นเรื่องสำคัญของการเป็นครูเพราะการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่พึงประสงค์และมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่การสอนจึงจะดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญดังกล่าว นักการศึกษาจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูให้เกิดความชัดเจน และสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูให้สูงขึ้น ดังที่ ศาสตราจารย์ David C. McClelland นักจิตวิทยามหาวิทยาลัย Harvard David C. McClelland ได้แสดงแนวคิดไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Intelligence ในช่วงต้นปี ค.ศ. 1970 (พ.ศ. 2513) เอาไว้ว่า IQ (ประกอบด้วยความถนัดหรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวมแต่สมรรถนะต่างหากที่จะสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่ทำงานเก่งมีได้หมายถึงผู้ที่เรียนเก่งแต่หมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการ ประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำและประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556) ซึ่งรายละเอียดผู้วิจัยขอนำเสนอตามประเด็น ดังนี้

1. ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู คำว่า “สมรรถนะ” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Competency” เป็นคำที่นำมาใช้เพื่อกล่าวถึงความรู้ ความสามารถทั้งของครู ผู้บริหาร และผู้เรียน ซึ่งสมรรถนะที่กล่าวถึงนั้นเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวคนทุกคนอยู่ที่ว่าใครจะแสดงออกมาในรูปแบบใด ซึ่งนักการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) นักการศึกษาต่างประเทศ อาทิ McClelland (1973), Boyatzis (1991), Quinn (1990), Spencer (1993), Trotter (1997), Hoffmann (1999) และ Dubois and Rothwell (2004) และอรรถศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2550), ดนัย เทียนพุ่ม (2550), วนิดา ภูวนารณรักษ์ (2552) เวชยานนท์ (2553), สุรัชย์ พรหมพันธ์ (2554), พอสรุปได้ว่า สมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครู (Instructional Competency) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่อันประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และ คุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน (Other Characteristics) ที่ส่งผลให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้

อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ของครูโดยทั่วไปนั้นจะ เกี่ยวข้องกับลักษณะของครูที่ดีที่ผู้ประกอบอาชีพครูจะต้องมีในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

2. องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครู

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ และคณะ (2559) ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐาน วิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 5 สาขาวิชา เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานวิชาชีพครูเฉพาะในแต่ละสาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยขอล้างถึงเฉพาะในส่วนของมาตรฐานวิชาชีพครูเฉพาะสาขาวิชาภาษาอังกฤษเท่านั้น ที่มีอยู่ทั้งหมด 3 มาตรฐาน ดังนี้ 1) มาตรฐานความรู้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ความรู้วิชาชีพครู (2) ความรู้ด้านเนื้อหาสำหรับครูภาษาอังกฤษ และ (3) ความรู้เชิงบูรณาการระหว่างวิชาชีพครูกับวิชาภาษาอังกฤษ มาตรฐานด้านทักษะ ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ (1) ทักษะทางปัญญา (2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและชุมชน (3) ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ (4) ทักษะการจัดการเรียนรู้มาตรฐานด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย คุณลักษณะ 6 ประการ คือ (1) คุณธรรมจริยธรรม (2) ความเป็นผู้นำ (3) การทำงานเป็นทีม (4) การพัฒนาตนเอง (5) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ (6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

รายละเอียดของแต่ละมาตรฐาน มีดังนี้

มาตรฐานความรู้ ได้แก่

1. ความรู้วิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) หลักการศึกษา ปรัชญาการศึกษา วิชาชีพครูที่ดี และความเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ 2) จิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการศึกษา 3) การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร 4) การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 6) เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสำหรับครู 7) การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผลการศึกษา 9) การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 10) การบริหารจัดการชั้นเรียน 11) การประกันคุณภาพการศึกษา 12) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูและ 13) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

2. ความรู้ด้านเนื้อหาสำหรับครูภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย 1) ความรู้ด้านโครงสร้างไวยากรณ์และคำศัพท์ 2) ความรู้เรื่องการออกเสียงระบบเสียง และภาษาศาสตร์ 3) ความรู้เรื่องการเรียบเรียงความคิดและเนื้อหา 4) ความรู้เรื่องวัฒนธรรม 5) ความรู้เรื่องวรรณกรรมที่เหมาะสมกับระดับชั้นที่สอน 6) ความรู้เรื่องการแปล และ 7) ความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

3. ความรู้เชิงบูรณาการระหว่างวิชาชีพครูกับวิชาภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย

1) มีความเข้าใจหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับผู้เรียนในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) มีความรู้เรื่องกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษ 3) มีความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอย่างบูรณาการคือการพูด การเขียนและภาษากาย 4) มีความรู้เรื่องการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน 5) มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม 6) มีความรู้เรื่องการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ตลอดจนออกแบบและสร้างสื่อภาษาอังกฤษได้ 7) มีความรู้เกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 8) มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลทางภาษาอังกฤษ 9) มีความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนา ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน 10) มีความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนและใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 11) มีความรู้เรื่องบูรณาการ รายวิชาอื่นกับภาษาอังกฤษ

มาตรฐานด้านทักษะ

1. ทักษะทางปัญญา ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2) มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) มีความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

2. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและชุมชน ประกอบด้วย 1) มีความรับผิดชอบต่อสังคม 2) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ 4) มีความฉลาดทางอารมณ์ 5) มีความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ

3. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 1) มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร 2) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) รู้เท่าทันสื่อและข้อมูลข่าวสาร

4. ทักษะการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สามารถนำหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับผู้เรียนในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ได้เหมาะสม 2) มีความสามารถในการใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสอนภาษาอังกฤษ 3) มีความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอย่างบูรณาการ คือ การพูด การเขียนและภาษากาย 4) สามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน 5) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม 6) สามารถใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ตลอดจนออกแบบและสร้างสื่อภาษาอังกฤษได้ 7) สามารถใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 8) สามารถจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลทางภาษาอังกฤษ 9) สามารถวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนา ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน 10) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนและใช้ประโยชน์จาก

ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ และ 11) สามารถบูรณาการรายวิชาอื่นกับ ภาษาอังกฤษ

มาตรฐานด้านคุณลักษณะ

1. คุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย 1) มีคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับหลัก ศาสนาที่ตนยึดถือ 2) มีคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. ความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 1) ผู้นำด้านวิชาการ 2) ผู้นำด้านสังคม 3) ผู้นำด้าน สุขภาพ
3. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้ เกิดขึ้นในสถานศึกษา 2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
4. การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) ประเมินตนเอง 2) วางแผนการพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบและใช้วิธีการที่หลากหลาย 3) พัฒาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนาการศึกษา ดูงาน การวิจัยและการค้นคว้าด้วยตนเอง
5. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ใฝ่รู้ใฝ่เรียนและติดตาม ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและวิชาที่ตนเองสอน 2) มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม
6. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการ วางแผน กำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์และสังเคราะห์ภารกิจงาน 2) มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มี คุณภาพ มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

มาเรียม นิลพันธุ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “การประเมินโครงการพัฒนาครู ภาษาอังกฤษของสถาบันภาษาอังกฤษตามโครงการความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกับมูลนิธิเทมาเส็กและ SEAMEO RELC ประเทศสิงคโปร์” สรุปว่า สมรรถนะที่ สำคัญที่สุดสำหรับครูภาษาอังกฤษที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมคือ 1) ด้านความสามารถใน การใช้ภาษา 2) ด้านเนื้อหา 3) ด้านความสามารถในการสอน 4) ด้านความรู้เกี่ยวกับบริบทของการ เรียนการสอน 5) ด้านคุณลักษณะทั่วไป 6) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้เรียนที่เป็นศูนย์กลางการ เรียนรู้ 7) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ 8) ด้านการสรุปทฤษฎีการสอนจากการปฏิบัติ 9) ด้านการมี ส่วนร่วมในวิชาชีพ และ 10) ด้านความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับ

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาการกำหนด ขอบข่ายมาตรฐานครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ระบุสมรรถนะของครูผู้สอน ภาษาอังกฤษเอาไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

ขอบข่ายสาระที่ 1 ความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ ครูผู้สอนควรมีความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมที่พอเพียงและทันเหตุการณ์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาความรู้และความสามารถของผู้เรียนด้านภาษาอังกฤษ

มาตรฐานที่ 1 มีความเข้าใจธรรมชาติและองค์ประกอบทางภาษา (Linguistic Competence) ครูผู้สอนที่จะบรรลุมาตรฐานนี้ ต้องแสดงความสามารถในเรื่องต่อไปนี้ 1) รู้และเข้าใจระบบเสียง (Phonology) 2) รู้และเข้าใจคำศัพท์ (Morphology) 3) รู้และเข้าใจโครงสร้างทางไวยากรณ์ (Syntax) 4) รู้และเข้าใจหน้าที่ทางภาษา (Functions) 5) รู้และเข้าใจ วัฒนธรรม (Culture)

มาตรฐานที่ 2 มีความสามารถในการสื่อสาร (Communicative Competence) ครูผู้สอนที่จะบรรลุมาตรฐานนี้ต้องแสดงออกถึงความสามารถในเรื่องต่อไปนี้ 1) ใช้ภาษาในการสื่อสารตามสถานการณ์ต่าง ๆ 2) ใช้ภาษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ขอบข่ายสาระที่ 2 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูผู้สอนควรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี วิธีสอน และกลยุทธ์การเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและการคิดของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี วิธีสอน ภาษาต่างประเทศและกลยุทธ์การเรียนรู้ ครูผู้สอนจะบรรลุตามมาตรฐานนี้ได้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการเรื่องต่อไปนี้ 1) เข้าใจธรรมชาติการเรียนรู้ภาษา 2) เข้าใจแนวคิด ทฤษฎี วิธีสอน ภาษาต่างประเทศ และกลยุทธ์การเรียนรู้ 3) เข้าใจแนวการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

มาตรฐานที่ 4 มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนจะบรรลุตามมาตรฐานนี้ จำเป็นต้องมีความรู้ที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์หลักสูตร 2) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 3) วัดและประเมินผลได้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้

ขอบข่ายสาระที่ 3 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ครูผู้สอนควรมีความสามารถความถนัดและประสบการณ์ในการสอนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ รักในวิชาชีพครู มีความกระตือรือร้นในการสอนและเพิ่มพูนความรู้ของตน

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาการตนเองอย่างต่อเนื่องครูที่จะบรรลุตามมาตรฐานนี้ จำเป็นต้องมีการพัฒนาในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) พัฒนาความรู้และทักษะทางภาษาอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนาระบวนการเรียนการสอนของตนอย่างสม่ำเสมอ 3) แสวงหาความรู้เพิ่มเติมให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนั้น Richards and Bohlke (2011) นักวิชาการด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของประเทศสิงคโปร์ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษและได้

นำเสนอสมรรถนะที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ของครูภาษาอังกฤษที่มีความสำคัญที่สุด แต่เขาไม่ได้ระบุว่า สิ่งใดสำคัญที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง เอาไว้ 10 ประการ คือ 1) มีความสามารถในการใช้ภาษา (Language Proficiency Factor) 2) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน (Role of Content Knowledge) 3) มีความสามารถในการด้านทักษะการสอน (Teaching Skills) 4) มีความรู้ในด้านบริบทของการเรียนการสอน (Contextual Knowledge) 5) มีคุณลักษณะของความเป็นครูสอนภาษาอังกฤษ (Language Teacher's Identity) 6) ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการสอน (Learner Focused Teaching) 7) มีทักษะในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม (Pedagogical Reasoning Skills) 8) มีความสามารถในการนำประสบการณ์ไปสู่ข้อสรุปที่สำคัญทางด้านการสอน (Theorizing from Practice) 9) มีส่วนร่วมกับเพื่อนวิชาชีพ โรงเรียนและชุมชน (Membership of a Community of Practice) และ 10) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism)

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าสมรรถนะเฉพาะของครูผู้สอน ภาษาอังกฤษหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะของครูในการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ด้านเนื้อหาสำหรับครู ภาษาอังกฤษ 2) ความรู้เชิงบูรณาการระหว่างวิชาชีพครูกับวิชาภาษาอังกฤษ
2. องค์ประกอบด้านทักษะ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการสื่อสาร (ฟัง พูด อ่าน และเขียน) 2) ทักษะการจัดการเรียนรู้
3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) ด้านเจตคติ/ทัศนคติ/แรงจูงใจ 2) ด้านการพัฒนาตนเองและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะเห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะครูใน แต่ละสาขาวิชาล้วนมีผลต่อการจัดการเรียนรู้ หากครูผู้สอนขาดสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในวิชานั้น ๆ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู จำเป็นต้องใช้กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เข้ามาช่วยในการพัฒนา เพราะการนิเทศจะช่วยให้ครูมองเห็นจุดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาอีกทั้งยังช่วยให้ครูมองเห็นปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

พูน ปณ จิต ชเว

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาและการนิเทศการสอน

1. ความหมาย จุดมุ่งหมาย ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

1.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศติดตามเป็นขั้นตอนหนึ่งและเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารงานการนิเทศ จะช่วยแก้ไขปรับปรุงส่วนที่บกพร่องให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และเกิดผลลัพธ์กับนักเรียน ดังนั้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ที่น่าสนใจและนำมาศึกษา มีดังนี้

Good (1973) ให้ความหมายว่า หมายถึง ความพยายามทุกอย่างของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการศึกษาในการแนะนำครู หรือบุคคลอื่นที่ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาให้รู้จักวิธีปรับปรุงงานสอน ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพทางการศึกษา ช่วยในการพัฒนาครูช่วยในการเลือกและปรับปรุงวัสดุประสงค์ของการศึกษา

Harris (1985) ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนได้กระทำกับบุคคลหรือสิ่งอื่นใดเพื่อคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายทางการสอนของโรงเรียน

Oliva (1989) ให้ความหมายของการนิเทศว่า เป็นการช่วยเหลือครูเป็นพิเศษ เพื่อให้การปรับปรุงการเรียนการสอน และคำสำคัญที่บ่งบอกพฤติกรรมที่ปฏิบัติในการนิเทศ คือ การบริการ (Service) และการช่วยเหลือ

Burton (1995) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่ายให้เกิดความเจริญงอกงามและทำให้เด็กได้มีการพัฒนา

Zepeda (2013) ได้ให้ความหมายการนิเทศว่า เป็นกระบวนการของความร่วมมือ อย่างต่อเนื่องที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า เพื่อพัฒนาครูด้วยการใช้วิธีการที่หลากหลายจนกระทั่งครูสามารถเรียนรู้และพัฒนากิจการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จได้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง

Wiles (2004) ให้ความหมายการนิเทศว่า เป็นการปฏิบัติในการร่วมมือกันพัฒนา ด้านบุคคล ด้านการเรียนการสอนด้านหลักสูตร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการกับการประเมินผลและการประเมินผล

Susan and Sullivan (2009) ได้สรุปไว้ว่า เป็นความร่วมมือกันใช้ยุทธวิธีและเทคนิคในการปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างที่หลากหลายของผู้เรียน

พัชนี แดนเสนา (2563) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้มีหน้าที่นิเทศ จึงควรจะต้องจัดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุง

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่การดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานใด ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน และของบุคลากรให้สูงขึ้นและรักษาไว้จนส่งผลให้โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของผู้รับผลประโยชน์ จากโรงเรียนทุกฝ่ายซึ่งจะเห็นได้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการซึ่งดำเนินการโดยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการที่จะช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นนโยบายที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประชุม วางแผนการทำงานร่วมกันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้สถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงครูให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ที่รู้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาได้ดีที่สุด จึงจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันในการวางแผนการนิเทศและร่วมกันประเมินผลการนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของโลก ปัจจุบันเพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงามและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ (2564) กล่าวโดยสรุป การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำ การสนับสนุน การช่วยเหลือ และติดตามการพัฒนาการศึกษาของผู้นิเทศในการนิเทศการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและพัฒนายิ่งขึ้น โดยส่งผลถึงผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในพัฒนาการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ติดตาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และอำนวยความสะดวกด้วยบรรยากาศแห่งความสัมพันธอันดีเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การเรียนรู้ให้มีประสิทธิผลส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งทางด้านจิตใจ ปัญญาและร่างกายอย่างสมดุลให้บรรลุจุดหมายที่วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

1.2 จุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษา

การกำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ชัดเจนจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมีนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอไว้ดังนี้ คือ

Adams (1953) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศไว้ว่า

1. เพื่อช่วยให้ครูค้นหาและวิธีทำงานด้วยตนเอง

2. เพื่อช่วยให้ครูจำแนกและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ
4. เพื่อช่วยเผยแพร่ให้ชุมชนเข้าใจแผนการศึกษาของโรงเรียนและให้การ

สนับสนุนโรงเรียน

Gwynn (1964) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เข้าใจเด็กดีขึ้น
2. เพื่อช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. เพื่อช่วยให้การจัดหาและเลือกวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการสอน
4. ช่วยให้ผู้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
5. สร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครูโดยการนำเอาความสามารถพิเศษและประสบการณ์ของเขามาใช้ให้เป็นประโยชน์โดยการให้เป็นที่ยอมรับของครูใหม่
6. ช่วยให้ผู้พัฒนาการสอนของตน
7. ช่วยให้ผู้ใหม่ได้เข้าใจงานในโรงเรียนและงานอาชีพครู
8. ช่วยประเมินผลงานของครู
9. ช่วยให้ผู้ค้นหาจุดลำบากในการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน
10. ช่วยประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียน
11. ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน
12. ช่วยป้องกันครูให้พ้นจากการถูกใช้งานจนเกิดขอบเขต

Glickman and Burns (2020) ได้กำหนดเป้าหมาย ของการนิเทศแบบ พัฒนาการ (Developmental Supervision) เพื่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน (Improved Student Learning) โดยผ่านการให้การนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำคัญต่อไปนี้ คือ

1. การให้ช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance)
2. การพัฒนาทีม (Group Development)
3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
4. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ (Professional Development)
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)
6. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่คำนึงถึง

ความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ (Building Community, Facilitating Change and Addressing Diversity)

อรอุมา บวรศักดิ์ (2561) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา คือ เพื่อช่วยเหลือ ชี้นำและพัฒนาครู ให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อตนเองและต่อผู้เรียนได้

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการนิเทศคือการพัฒนาครู ให้มีความเข้าใจในเป้าหมายการจัดการศึกษาในภาพรวมและในแต่ละเรื่องเฉพาะกิจ ด้วยการมุ่งใจ สร้างความตระหนักรู้ ร่วมพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ เพื่อนักเรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยระหว่างการทำงานร่วมกันต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนด และส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สามารถ ผ่องศรี (2563) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายพัฒนาครู ให้มีความเข้าใจในเป้าหมาย การจัดการศึกษาในภาพรวม และในแต่ละเรื่องเฉพาะกิจ ด้วยการมุ่งใจสร้างความตระหนักรู้ ร่วมพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้เพื่อนักเรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยระหว่างการทำงาน ร่วมกัน ต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้นิเทศ กับผู้รับการนิเทศ มีการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็ม ศักยภาพ เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ 2) พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักในความเป็นครูมีจิตวิญญาณในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง 4) ช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการสอนและทำให้เกิดคุณภาพในตัวผู้เรียน 5) ช่วยให้เกิดการประสานงานกับผู้บริหารการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน 6) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทั้งผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จากจุดมุ่งหมายของการนิเทศที่ได้กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาเพื่อช่วยเหลือสนับสนุน ชี้นำและพัฒนาครู ให้เกิดความมั่นใจในการพัฒนางานด้านหลักสูตรการเรียนการสอนการศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและพัฒนาวิชาชีพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและต่อผู้เรียนตามความมุ่งหมายของการศึกษา

1.3 หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา

หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษามีผู้กำหนดไว้หลายคนซึ่งแตกต่างกัน โดยจะยกตัวอย่างหลักการของต่างประเทศและหลักการในประเทศให้เป็นแนวทางในการพิจารณาดังนี้

Hoy (1986) กล่าวว่า การที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้นิเทศต้องมีสมมติฐานต่อการพัฒนาการเรียนการสอนว่าบุคคลที่เป็นหัวใจของการพัฒนาการเรียนการสอนได้คือครูและครูต้องการอิสรภาพที่จะพัฒนาการเรียนการสอนตามแบบฉบับของตนเอง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทางสังคม รวมทั้งการจัดให้มีการกระตุ้นทางปัญญาและทางวิชาชีพซึ่งแบบแผนการนิเทศที่ยึดติดตายตัวและการใช้การบีบบังคับจะไม่ทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาการสอน อีกทั้งการพัฒนาการสอนมักจะประสบความสำเร็จในสถานการณ์การทำงานแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ไม่ใช่การแสดงออกว่าเหนือกว่าและเป็นการสนับสนุนให้ครูมีการแสวงหาความรู้และมีการทดลอง

Beach and Reinhartz (2000) ยังได้กล่าวถึงสมมติฐานสำคัญที่ใช้ในการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย

1. ครูสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนโดยการปรับพฤติกรรมของตนเอง
2. การตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับพฤติกรรมของตนเองต้องมาจากภายในตัวครูเองมากกว่าการถูกบังคับจากผู้อื่น
3. พฤติกรรมการสอนของครูจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์และระบุได้อย่างชัดเจน โดยผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันอย่างไม่เป็นทางการ การเยี่ยมชั้นเรียน และการสังเกต อย่างเป็นระบบ
4. ผู้นิเทศสามารถให้มุมมองที่เป็นประโยชน์แก่ครูได้โดยใช้การสอนและการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเอื้ออำนวยและการสังเกตห้องเรียน
5. เมื่อได้สารสนเทศที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับ ครูจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดสิ่งที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง
6. คุณภาพการปฏิบัติงานของครูและผู้นิเทศจะสูงขึ้นเมื่อสัมพันธ์ภาพของครูและผู้นิเทศมีลักษณะของความเป็นเพื่อนและอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความร่วมมือ การเคารพและความมั่นใจซึ่งกันและกัน

Sergiovanni (2007) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการศึกษา ได้แก่ 1) การบริหารต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนโดยทั่วไป 2) การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการจัดให้มีความสะดวกสบายทางวัตถุต่าง ๆ และรวมไปถึงดำเนินการโดยทั่วไป 3) การบริหารและการนิเทศ โดยหน้าที่แล้วไม่สามารถแยกออกจากกันได้ทั้งสองอย่างจะต้องมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเรื่องการดำเนินงานด้านระบบการศึกษา 4) การนิเทศการศึกษาจะต้อง

ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางปรัชญาและวิทยาศาสตร์และจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาประชาธิปไตย 5) การนิเทศการศึกษาจะต้องยึดทัศนคติและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ 6) การนิเทศการศึกษาในสถานที่ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้จะต้องใช้กระบวนการแก้ปัญหา นอกจากนี้ Sergiovanni (2007) กล่าวถึงเพิ่มเติมถึงหลักการนิเทศการศึกษา ได้แก่ 1) การนิเทศการศึกษาต้องคำนึงถึงการปรับปรุงการเรียนการสอนและการดำเนินการโดยทั่วไป รวมทั้งจัดให้มีความพร้อมทางวัตถุต่าง ๆ 2) การนิเทศการศึกษาและการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด 3) การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาวิทยาศาสตร์และความเป็นประชาธิปไตย 4) การนิเทศการศึกษาที่ดีเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้อาจใช้วิธีการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลการผลิต 5) การนิเทศการศึกษาที่ดีควรเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบมีการประสานความร่วมมือและจัดให้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและ 7) การนิเทศการศึกษาที่ดีต้องเป็นวิชาชีพ

อรอุมา บวรศักดิ์ (2561) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ความไว้วางใจและการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียน เป็นสำคัญ

วาสนา บุญมาก (2562) ได้สรุปหลักการนิเทศไว้ว่า หลักการนิเทศ มีความสำคัญที่ผู้นิเทศ การสอนต้องมียึดถือไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ หรือครูผู้สอน ในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่เป้าหมาย คือคุณภาพผู้เรียน

สามารถ ผ่องศรี (2563) สรุปว่า หลักการนิเทศการศึกษา คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เน้นกระบวนการสร้างประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ความคิดและเจตนาที่ดีต่อกัน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้บริหาร การศึกษาหรือผู้นิเทศเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้รับการนิเทศ เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้าตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการนิเทศที่กำหนด

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562) สรุปหลักการนิเทศว่า เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการนิเทศที่กำหนด ผู้นิเทศควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างพลังศรัทธา ความเชื่อมั่นให้กับผู้รับการนิเทศก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติการนิเทศอย่างมีขั้นตอน มีการวางแผน ติดตาม ช่วยเหลืองาน อย่างต่อเนื่องจนเสร็จสิ้นกระบวนการทำงาน เป็นทีมให้กำลังใจแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ชี้แนะกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศได้พัฒนาตนเอง ให้โอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และใช้ศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สามารถ ผ่องศรี (2563) สรุปว่า หลักการนิเทศการศึกษา คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เน้นกระบวนการสร้าง

ประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ความคิดและเจตนาที่ดีต่อกัน ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาผู้บริหาร การศึกษาหรือผู้นิเทศเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้บริหาร นิเทศ เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การสร้างขวัญและ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาอาชีพให้เจริญก้าวหน้าตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการนิเทศที่กำหนด

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) สรุปหลักการนิเทศว่า การนิเทศการศึกษาต้องอาศัย ความร่วมมือจากหลายภาคส่วนทั้งต้องตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตยโดยการนิเทศการศึกษา เป็นการ ส่งเสริมและสร้างสรรค์ คำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อหาแนวทางให้เกิด การสร้างสรรค์ให้ เด็กเกิดองค์ความรู้ ความสามารถตามความมุ่งหมายของการศึกษา สร้างบรรยากาศ ที่เป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู การนิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่จะพัฒนา การจัดการศึกษาให้ ประสบความสำเร็จให้เด็กไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยมีเป้าหมาย สุดท้ายในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักการนิเทศ เป็นสิ่งที่ผู้นิเทศยึดถือไว้เป็นแนวปฏิบัติในการนิเทศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริมผู้รับการนิเทศ มีการวางแผน ติดตาม ช่วยเหลืองาน อย่างต่อเนื่องจนเสร็จสิ้นกระบวนการ โดยคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคลในการพัฒนาการเรียน การสอน โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพสังคมและเศรษฐกิจอยู่ตลอดเวลา จึงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการจัดการศึกษาเมื่อมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การดำเนินงานหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ของของครูก็ย่อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาเพิ่มพูนให้ครูมีความรู้และทักษะต่าง ๆ ให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ พัฒนางานในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมใหม่ได้ดังนั้นครูจึงต้องได้รับการนิเทศ และ คำแนะนำ ช่วยเหลือ ดังมีผู้กล่าวถึงความจำเป็นของนิเทศไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมภาร (2549) กล่าวถึงการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นในการให้บริการทางวิชาการการศึกษา เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและยุ่งยากเพราะเกี่ยวกับบุคคล การนิเทศการศึกษาเป็นการให้บริการแก่ครู จำนวนมากที่มีความสามารถต่าง ๆ กันต้องช่วยเหลือกัน

2. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อความเจริญงอกงามของครูแม้ว่าครู จะได้รับการฝึกฝนมาแล้วเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ครูจะต้องปรับปรุงการฝึกฝนอยู่เสมอในขณะที่ทำงานใน สถานการณ์จริง

3. การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นต่อการช่วยเหลือครูในการเตรียมการ สอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ กัน และต้องเผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนักครูจึงไม่ อาจสละเวลาได้มากเพียงพอต่อการตระเตรียมการสอน การนิเทศการศึกษาจึงสามารถลดภาระของครูได้

4. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อการทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่เสมอ ทำให้เกิดพัฒนาการทางการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์และจากการอภิปราย จากการค้นพบของการวิจัยมีความจำเป็นต่อความเจริญเติบโตการนิเทศการศึกษาสามารถให้บริการได้

5. การนิเทศการศึกษา มีความจำเป็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาชีพแบบประชาธิปไตย การนิเทศการศึกษาสามารถให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์สามารถรวมพลังของทุกคนที่ร่วมอยู่ในกระบวนการทางการศึกษา

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีความจำเป็นคือการนิเทศการสอนเป็นการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา การพัฒนาสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเป็นการประสานงานให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้านตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีความทันสมัย ปรับกระบวนการทำงานตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้การนิเทศการสอนสามารถช่วยครูได้โดยการให้บริการความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร สื่อการสอน วิธีการสอนใหม่ ๆ นำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ช่วยให้ครูมีสื่อการสอน และใช้สื่อการสอนที่ถูกต้องเป็นผู้ทันสมัยจากงานวิจัยต่าง ๆ และเป็นการสร้างให้ครูมีภาวะผู้นำทางการศึกษาแบบประชาธิปไตยส่งผลไปถึงผู้เรียนเกิดประสิทธิผลบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา

1.5 ขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษา

ขอบข่ายการนิเทศการศึกษา คือ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของการนิเทศการศึกษา ครอบคลุมงานทุก ๆ ด้านการนิเทศการศึกษาไม่มีอำนาจบังคับสั่งการแต่จะเป็นการสนับสนุนส่งเสริม และติดตาม เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาเป็นไปตามคุณภาพมาตรฐานที่ต้องการ

Lucio and McNeil (1979) กล่าวไว้ 6 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) ผู้นิเทศต้องรู้จักการวางแผนและวางแผนการปฏิบัติงาน
2. การบริหารงาน (Administration) ผู้นิเทศต้องมีหน้าที่ตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
3. การนิเทศ (Supervision) เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้นิเทศโดยช่วยปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสอนให้ดีขึ้น

4. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) โดยที่ผู้นิเทศและครูควรจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

5. การสาธิตการสอน (Demonstration Teaching) ผู้นิเทศจะต้องสามารถสาธิตการสอนให้แก่ครู

6. การวิจัย (Research) ผู้นิเทศต้องสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการช่วยครู ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนและสามารถทำวิจัยเป็น

Harris (1985) ได้นำเสนอขอบข่ายของการนิเทศ ดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตร (Developing Curriculum) การดำเนินงานการพัฒนาหลักสูตรคือการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ทั่วไปซึ่งมีองค์ประกอบ เช่น ค่าโครงสร้างหลักสูตร การนำไปใช้กับผู้เรียน โดยคำนึงถึงวุฒิภาวะ

2. ดำเนินการเรียนการสอน (Organizing for Instruction) การดำเนินงานด้าน การเรียนการสอน คือ การจัดดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับหลักสูตร

3. การเลือกสรรบุคลากร (Staffing) การดำเนินการด้านการเลือกสรรบุคลากร คือ การจัดให้มีบุคคลผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการคัดเลือกบรรจุบุคลากร การฝึกอบรม และการเก็บรักษากระเปาะของแต่ละบุคคล

4. การจัดบริการความสะดวก (Facility) การดำเนินการด้านการจัดบริการความสะดวก คือ การจัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และวัสดุการเรียนการสอนที่เพียงพอมีการวางแผน จัดหาวัสดุ ดูแล รักษาและพัฒนาเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ

5. การคัดเลือก จำแนก ทดสอบ วัสดุ และอุปกรณ์ (Software and Hardware) ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลาย เพื่อให้แน่ใจว่ามีความเหมาะสมและสามารถที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การจัดฝึกอบรมครูประจำการ (In-service Training) งานของการนิเทศศึกษานี้เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูช่วยให้ครูเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์

7. การปฐมนิเทศ (Orientation) งานการนิเทศการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุครูใหม่ คือ การจัดปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือครูผู้บรรจุใหม่ให้สามารถปรับตัวเพื่อให้ทราบข้อมูล เกี่ยวกับสถานที่บุคคลและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ

8. งานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายในการปฏิบัติงาน (Special Service) งานของการนิเทศศึกษาด้านนโยบายเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

และสภาพแวดล้อมการประสานงานกับชุมชน (Public Relation) การนิเทศการศึกษามีหน้าที่ในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. การประเมินผล (Evaluation) การนิเทศการศึกษา จะต้องจัดให้มีการประเมินผล การเรียนการสอน เพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

Glickman et al. (2001) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. งานการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) โดยผู้นิเทศสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยวิธีการนิเทศแบบต่าง ๆ เช่น การนิเทศแบบคลินิก

2. งานการพัฒนาบุคลากร (Staff Development) โดยการจัดโอกาสให้การเรียนรู้ใหม่เพื่อให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอน

3. งานการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ผู้นิเทศสามารถช่วยครูปรับสาระการเรียนรู้และสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

4. งานการพัฒนากลุ่ม (Group Development) ผู้นิเทศการศึกษาจัดประชุมฝึกร่วมกันให้แก่ครูและร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

5. งานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ผู้นิเทศสามารถช่วยให้ครูสามารถประเมินผลการสอนปรับปรุงพัฒนาการสอนของตนเอง โดยการช่วยครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน

Wiles (2004) ได้กล่าวถึงขอบข่ายการคิดการวางแผน การจัดการและการประเมินผลในการเป็นผู้นำทางการนิเทศไว้ 3 งาน

1. งานเกี่ยวกับการบริหาร (Administration) ซึ่งประกอบด้วย การเป้าหมายและจัดลำดับเป้าหมาย 1) การกำหนดมาตรฐานและพัฒนานโยบาย 2) การวางแผนระยะยาว 3) การออกแบบโครงสร้าง 4) จัดสรรทรัพยากรให้มีการใช้อย่างเหมาะสม 5) คัดเลือกบุคลากรและมอบหมายงาน 6) จัดอำนาจความเสดวก 7) จัดหาทันเหตุการณ์และการดูแล 8) จัดการด้านการเรียนการสอน

2. งานเกี่ยวกับหลักสูตร (Curriculum-oriented Supervision) ได้แก่ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน 2) สำนวจความต้องการทำวิจัย 3) พัฒนาโปรแกรมและวางแผน การเปลี่ยนแปลง 4) เชื่อมโยงโปรแกรมและงานบริการ 5) เลือกสื่อวัสดุและจัดสรรทรัพยากร 6) ปฏิมนิเทศครูใหม่ให้รู้จักโรงเรียนและชุมชน 7) แนะนำและสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก 8) ประมาณการรายจ่ายที่จำเป็น 9) เตรียมโปรแกรมการเรียนการสอน 10) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาโรงเรียน

3. งานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (Organization of Instruction)

งานการนิเทศที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 1) แผนพัฒนาการเรียนรู้ 2) ประเมินผลโปรแกรมการเรียนรู้ 3) คิดสร้างโปรแกรมใหม่ ๆ 4) ออกแบบการเรียนการสอนแบบใหม่ 5) สร้างสื่อการเรียนการสอนให้แก่ครู 6) แนะนำช่วยเหลือครู 7) ประเมินผลสิ่งอำนวยความสะดวกและติดตามดูแลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวก 8) จัดหาทุนและติดตามการใช้ทุน 9) จัดโครงการอบรมครูประจำการ 10) ตอบสนองความต้องการและสิ่งที่ชุมชนต้องการ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานการนิเทศการศึกษาคืองานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษางานเกี่ยวกับหลักสูตร งานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนจะต้องรับผิดชอบดูแลให้การช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนและติดตามการจัดการศึกษา โดยมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการศึกษา

1.6 ภารกิจของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาและจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการดำเนินการนิเทศการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ดังกล่าว จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ซึ่งนักการศึกษาได้กล่าวถึงภารกิจของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

Glickman et al. (2001) เป็นการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งภารกิจของการนิเทศมีทั้งหมด 5 ประการ ได้แก่ (1) การให้การช่วยเหลือโดยตรง (2) การพัฒนาโดยกลุ่ม (3) การพัฒนาทางวิชาชีพ (4) การพัฒนาหลักสูตร และ (5) การวิจัยปฏิบัติการ อย่างไรก็ตามการที่ผู้นิเทศจะปฏิบัติตามภารกิจ 5 ประการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นสมรรถนะจำเป็นเบื้องต้นที่ผู้นิเทศจะต้องมีได้แก่ความรู้ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะเชิงเทคนิค ซึ่งการดำเนินการตามภารกิจ ดังกล่าวจะช่วยให้ครูได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาและความต้องการของครู นอกจากนั้นแล้ว สิ่งจำเป็นที่ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการช่วยเหลือครูในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน คือ 1) ความรู้ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของครู และสถานศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูและหลักการในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่รวมทั้งแนวปฏิบัติในการนิเทศซึ่งเป็นทางเลือกใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน 2) ทักษะระหว่างบุคคล ผู้นิเทศต้องเข้าใจว่าพฤติกรรมการทำงานของตนจะส่งผลกระทบต่อครูผู้รับการนิเทศ ทักษะนี้จะ สามารถนำมาใช้เพื่อการสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพเชิงบวกระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 3) ทักษะเชิงเทคนิค ได้แก่ ทักษะในการสังเกต การวางแผน การวัดและประเมินผล และการ พัฒนาการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ภารกิจของการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและ พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูโดยให้การช่วยเหลือทางตรงและทางอ้อมเพื่อเสริมทักษะ เทคนิค ในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวิจัย ทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดทางการศึกษา

1.7 ทักษะการนิเทศ

ทักษะการนิเทศที่ผู้ทำหน้างานจำเป็นต้องมีหรือจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ เกิด ทักษะในด้านการนิเทศนั้นได้มีนักการศึกษาได้นำเสนอเอาไว้ ดังนี้

Mann (1965) ได้นำเสนอทักษะที่สำคัญของการนิเทศหรือสำหรับผู้นิเทศไว้ 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Techniques Skills) หมายถึง ความรู้พิเศษหรือความรู้ เฉพาะอย่างที่เป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้นิเทศ เช่น การสังเกตการสอนและให้ข้อมูลย้อนกลับ การฟัง การพูด การใช้ภาษาท่าทางในการรู้ความหมายที่สร้างความรู้สึกที่ดี

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และสามารถจูงใจบุคคลอื่นและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills) หมายถึง ความสามารถในการ ตัดสินใจและมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ของการนิเทศ เช่น ความสามารถในการวางแผนและดำเนินการจัดการและควบคุมระบบ การ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้น Mann ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ทักษะแต่ละด้านจะต้องใช้ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับขององค์กรในการนิเทศนั้นจำเป็นต้องใช้ทั้ง 3 ทักษะร่วมกันเสมอจะใช้ ทักษะใดมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับระดับความเจริญเติบโตหรือขนาดขององค์กรหรือความพร้อมในด้าน ต่าง ๆ ขององค์กรเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาใช้ทักษะดังกล่าวด้วยเช่นกัน

Wiles and Bondi (1986) ได้เสนอทักษะในการนิเทศการศึกษาไว้ 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership)
2. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)
3. ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม (Group Process)
4. ทักษะในการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration)
5. ทักษะในการประเมินผล (Evaluation Skills)

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557) ได้กล่าวถึงทักษะในการนิเทศเอาไว้ว่าเป็นการใช้ ทักษะความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล หรือเรียกอีกอย่างว่าสมรรถนะของการนิเทศซึ่ง รวมถึงประสบการณ์ในการนิเทศที่จะต้องสั่งสมทักษะความชำนาญในด้านต่าง ๆ อันประกอบด้วย

1. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารสิ่งใดเป็นการกระทำระหว่างผู้ส่งข่าว (Sender) ส่งข่าว (Message) ไปยังผู้รับ (Receiver) เมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจความหมายตรงกันแสดงว่ามีการสื่อสารที่ดี

2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความเข้าใจอันดีเพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกิดความพอใจเกิดความรักใคร่การที่คนเราจะอยู่ร่วมกันได้ต้องอาศัยความรักความเข้าใจอันดีต่อกันซึ่งหลักพื้นฐานของมนุษยสัมพันธ์ คือ 1) การทำงานร่วมกัน 2) การเพิ่มพูนประสิทธิผลขององค์การ และ 3) ความพอใจในการทำงาน

3. ทักษะผู้นำ (Skills of Leadership) ทักษะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ทักษะทางเทคนิค ประกอบด้วย การพูด การเขียน การอ่าน การฟัง การสาธิตและการคิดคำนวณ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การพบปะพูดคุยกัน การสังเกต การร่วมกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติและ 3) ทักษะการเข้าใจปัญหา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ รู้สาเหตุของปัญหา การวิพากษ์วิจารณ์การรู้จักสอบถาม

4. ทักษะในการบริหารและพัฒนาบุคคล (Skills in Personnel Administration) หมายถึง

4.1 การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) การเสาะหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection and Development)

4.2 การบริหารงานบุคคล คือ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลนับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานการดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

4.3 กิจกรรมบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์แต่ละคนกลุ่มและองค์การ โดยการใช้ทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม

4.4 กระบวนการวางแผน สรรหา คัดเลือก บรรจุ พัฒนา จัดหาสวัสดิการ จัดกลุ่มสัมพันธ์ และการวิจัยเกี่ยวกับบุคคล

5. ทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติต่างเกิดความพอใจในการปฏิบัติต่อกันและกัน ผลงานที่ได้จากการร่วมแรงร่วมใจกันของสมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพบรรยากาศในทีมงานสมาชิกจะมีความรู้สึกสนุกสนานและรู้สึกว่าตนเองก้าวหน้าประสบความสำเร็จ ซึ่งหัวใจหลักของการทำงานเป็นทีมนั้นประกอบไปด้วย 3 Hs นั้นคือ 1) Heart (ร่วมใจ) 2) Head (ร่วมคิด) และ 3) Hand (ร่วมทำ)

6. ทักษะในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน หมายถึง แนวการจัดประสบการณ์และหรือเอกสารที่มีการจัดทำเป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้หรือโครงการจัดการศึกษาโดยมีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์หรือ

จุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ซึ่งบทบาทของครูผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาและต้องทำการศึกษาในเรื่องของ 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตร 2) ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร 3) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร 4) การบริหารหลักสูตร 5) นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ 6) การประเมินหลักสูตร และ 7) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

7. ทักษะในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทุกคนสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นโดยพัฒนางานในบทบาท หน้าที่ ในรูปของผลงานวิชาการ ตามที่ทุกคนมีสิทธิและโอกาสเข้าถึงซึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ

8. ทักษะในการประเมินผลการนิเทศการศึกษา (Skills in Supervisory Evaluation) หมายถึง การตีค่าผลงานที่ได้กระทำมาแล้วว่าบังเกิดผลดีเพียงใด การประเมินผล ขำวัดในรูปปริมาณหรือจำนวนมากน้อย แล้วนำผลการวัดมาพิจารณาตีความว่า ได้ผลดีเพียงใด กำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่าและมีสิ่งที่ควรคำนึง คือ 1) ประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความแม่นยำ

วัชร เล่าเรียนดี (2550) ยังได้ให้ข้อคิดเห็นในเรื่องของการนิเทศการศึกษาว่าการนิเทศการสอนให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จนั้น ผู้ทำหน้าที่นี้จะต้องมี ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ (Professional Knowledge) ที่ประกอบด้วย 1) ความรู้ด้านการนิเทศ 2) ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ 3) ความรู้ความสามารถของการสื่อสารและสื่อความหมายได้อย่างมีคุณภาพและ 4) ความสามารถในการประเมินผลตนเองในวิชาชีพ

2. ความรู้ความสามารถด้านหลักสูตร (Curriculum Instruction) เช่น ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรและการประเมินหลักสูตร

3. ความรู้ความสามารถด้านการเรียนการสอน (Instruction)

3.1 หลักการ แนวคิด ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอน (Instructional Strategies)

3.2 ความสามารถในการออกแบบและพัฒนา รูปแบบการสอนและเทคโนโลยีการสอนนวัตกรรมและวิธีการประเมินผลการเรียนการสอน (Instructional Design)

3.3 ความรู้ ความเข้าใจ ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theories) และการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

4. ความรู้ความสามารถด้านปรัชญาและจิตวิทยาการศึกษา (Philosophy and Educational Psychology) เช่น ปรัชญาการศึกษาต่าง ๆ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) หลักจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกวัย

5. ความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถปรับใช้ได้ อย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดรู้จักแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและเพื่อน ร่วมอาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ

6. ด้านเทคนิคและทักษะในการนิเทศ (Techniques and Skills in Supervision) เทคนิควิธีและทักษะในการนิเทศเป็นความรู้เฉพาะด้านจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และ ฝึกปฏิบัติจนสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญจึงจะสามารถปฏิบัติงานในการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งประกอบไปด้วย

6.1 เทคนิคด้านการสังเกตการสอนและการวิเคราะห์การสอน (Instructional Analysis and Observation)

6.2 ทักษะการสื่อสาร/สื่อความหมาย (Communication Skills) และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Interpersonal Skills) การใช้ภาษาพูด (Verbal) และภาษาท่าทาง (Nonverbal)

6.3 เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการนิเทศ

6.4 ทักษะการจัดการทำงานกลุ่ม (Group Processing Management)

พัชณี แดนเสนา (2563) การนิเทศการศึกษาจะต้องก่อให้เกิดความร่วมมือจากครู ในด้านการวางแผนที่เป็นระบบและการใช้เทคนิคที่เหมาะสม การเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบใดจะต้อง คำนึงถึง สถานการณ์และความแตกต่างที่หลากหลายของครู ศึกษานิเทศก์จะต้องมีทักษะในการนิเทศ และเลือกกิจกรรมการนิเทศที่ทำให้ครูรู้สึกว่าการนิเทศเป็นไปอย่างกลมกลืนมิตรนิเทศ ทั้งสำหรับ ผู้บริหารและครูผู้สอน

7. ทักษะรวมในการนิเทศ (Supervisory Skills Mix) ทักษะรวมในการนิเทศ (Supervisory Skills Mix) หมายถึง ในการนิเทศการสอนหรือการพัฒนาวิชาชีพนั้นจำเป็นต้องใช้ ทักษะในการนิเทศที่สำคัญ 3 อย่างร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านการจัดการ และทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) หรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม นอกจากนั้นยังหมาย รวมถึงความสามารถในการจูงใจและมีอิทธิพลเหนือคนอื่นการได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังการ สามารถพัฒนากลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

Katz (1955) ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับผู้ที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ไว้

ดังนี้

ของบุคคลอื่น

ตัวเอง

เป็นอย่างดี

1. มีความเชื่อมั่นเจตคติที่ดีและข้อสันนิษฐานที่ดีต่อบุคคลอื่นหรือต่อกลุ่ม
2. มีความสามารถที่จะมองเห็นประโยชน์และข้อจำกัดของความรู้สึกละต่าง ๆ
3. ยอมรับความเชื่อ การรับรู้ เจตคติ ทัศนคติของบุคคลอื่นที่แตกต่างจาก
4. สามารถรู้และเข้าใจคำพูดและพฤติกรรมของบุคคลอื่นอย่างถูกต้อง
5. มีความสามารถในการสื่อความทั้งการพูด การเขียน การฟังกับบุคคลอื่น

หน่วยงาน

และเอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์กรหรือโรงเรียน

1. ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับ
2. ความสามารถในการที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ
3. ความสามารถในการที่จะสร้างองค์กรที่มีคุณภาพ
4. ความสามารถในการสร้างและคงไว้ซึ่งสมรรถภาพขององค์กร
5. ความสามารถด้านการจัดการภายในกลุ่มเพื่อให้การทำงานกลุ่มราบรื่น

บรรลุ เป้าหมาย โดยสามารถจัดการกับพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ และเทคนิคที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องสำหรับการนิเทศ ดังนั้น ผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างเฉพาะผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศโดยตรงต้องรู้เข้าใจเทคนิควิธีเหล่านั้น

สรุปได้ว่า ทักษะการนิเทศการศึกษาผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางความคิด มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในด้านในวิชาชีพ หลักสูตร การเรียนการสอน ทักษะในการนิเทศ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดการและทักษะด้านเทคนิคซึ่ง 3 ทักษะนี้ ต้องผสมผสานกันอย่างเหมาะสมปฏิบัติกรนิเทศด้วยความศรัทธาและมีจิตใจที่บริสุทธิ์ต้องการช่วยเหลือครูและผู้บริหารนิเทศด้วยความจริง เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ครูเกิดสมรรถนะตรงกับงานที่ปฏิบัติ โดยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้บริหารนิเทศได้ร่วมมือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ

1.8 กระบวนการนิเทศการศึกษา

กระบวนการนิเทศ หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินงานและการปฏิบัติงานการนิเทศ อย่างมีระบบ มีการประเมินสภาพการทำงาน การจัดลำดับงานที่ต้องทำการออกแบบงานการประสานงาน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้งานลุล่วงไป

Allen (1963) กล่าวถึง กระบวนการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 5 กระบวนการ เรียกว่า POLCA คือ

1. กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน (Planning Processes)

1.1 การคิด (Thinking) การวางแผนนิเทศเกี่ยวข้องกับการคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง

1.2 จัดตารางงาน (Scheduling) เพื่อให้แผนงาน มีผลในเชิงปฏิบัติได้ง่าย

1.3 การทำโครงการ (Programming) เป็นที่รวมของแผนงาน

1.4 แผนงานที่ดีนำไปสู่การคาดคะเน (Forecasting)

1.5 ปรับปรุงการทำงานแผนการให้ดีขึ้น (Developing Procedures)

2. การจัดการ (Organizing Processes)

2.1 จัดจำแนกหน้าที่ (Distributing Functions)

2.2 การประสานงาน (Coordinating)

2.3 จัดแหล่งข้อมูลวิชาการ (Resources Allocating)

2.4 จัดให้มีความสัมพันธ์มีความต่อเนื่อง (Establishing Relationship)

2.5 เป็นตัวแทน (Delegating)

3. การนำ (Leading Processes)

3.1 นำการตัดสินใจ (Decision Making)

3.2 ข้อเสนอแนะ (Suggesting)

3.3 แรงจูงใจ (Motivation)

3.4 การสื่อความหมาย (Communicating)

3.5 การคิดริเริ่ม (Initiating) บรรยากาศในการคิดริเริ่มอยู่ที่ภาวะผู้นำ

3.6 การสาธิต (Demonstrating) คือ การเผยแพร่ทางวิชาการ

4. การควบคุม (Controlling Process)

4.1 ทำให้ถูกต้อง (Taking Processes)

4.2 ความเจริญงอกงาม (Expediting)

4.3 การกล่าวโทษเป็นลายลักษณ์อักษร (Reprimanding)

4.4 บทกำหนดโทษ (Applying Sanctions)

5. กระบวนการประเมินผล (Assessing Processes) การประเมินค่าของสิ่งใดเป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของสิ่งนั้น

5.1 พิจารณาผลงาน (Judging Performance) ประเมินค่าดี-เลวประการใด

5.2 วัดผล (Measuring Performance) วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

Deming (1986) ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ P-D-C-A และสามารถนำมาใช้เป็นกระบวนการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. P=Plan หมายถึง การวางแผนเพื่อปรับปรุงคุณภาพ
2. D=Do หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผน
3. C=Check หมายถึง การตรวจสอบ
4. A=Action หมายถึง การดำเนินการให้เหมาะสม

Plan การวางแผน (Plan: P) เป็นส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนจะเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้งานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการวางแผนในวงจรเดิมมีเป็นการหาคำตอบประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การเลือกปัญหา การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนด วิธีการดำเนินการ การกำหนดวิธี การตรวจสอบและประเมินในขั้นตอนนี้มีการดำเนินการดังนี้

1. ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิดในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

2. เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงาน หรือหาสาเหตุของปัญหาเพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งควรจะวางแผนและดำเนินการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ ระเบียบ เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการใช้งาน

3. อธิบายปัญหาและการกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา เพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่องตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งนิยมใช้วิธีการเขียนและวิเคราะห์แผนภูมิ หรือแผนภาพ เพื่อให้สมาชิกทุกคนในที่ทีมงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจน แล้วระดมความคิด ในการแก้ปัญหา โดยสร้างทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินงาน

4. เลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือการปรับปรุงการดำเนินงานโดยร่วมกันวิเคราะห์และพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ผ่านการระดมความคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตาม

เป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

Do การปฏิบัติตามแผน (Do: D) เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงานทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้น ๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น ๆ ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วยหากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

Check การตรวจสอบ (Check: C) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหาตามแผนแล้วผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการเทคนิคขั้นตอน การตรวจสอบ ตรวจสอบวิธีการและระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติจริง ว่าทำได้ตามแผนหรือไม่ตรวจสอบผลที่ได้ว่าได้ตามเป้าหมายหรือไม่ ตรวจสอบว่าข้อมูลอะไรใหม่ ๆ เกิดขึ้นบ้างและรวบรวมและบันทึกข้อมูลที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป Action การดำเนินการให้เหมาะสม

Action : A เป็นการกระทำภายหลังที่กระบวนการ 3 ขั้นตอนตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้วขั้นตอนนี้เป็น การนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบมาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้เพราะหลังจากตรวจสอบแล้ว ถ้าเราทำได้ตามเป้าหมาย ให้รักษาสິงที่ได้ดำเนินการมาไว้ หากตรวจสอบแล้ว พบว่า มีข้อผิดพลาดไม่ว่าในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามให้หาสาเหตุ และแก้ไขสาเหตุ หาทางปรับปรุง เพื่อให้การปฏิบัติครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าเดิม กรณีที่ไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ เมื่อผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ไม่ว่าจะมากหรือน้อยให้เอาข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และให้ พิจารณาว่าควรทำอย่างไร เช่น มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าเป็นไปได้ใช้ความพยายามให้มากกว่าเดิมขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในกรณีที่ไม่สามารถจัดการด้วยตัวเองได้ และเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

Harris (1990) ได้เสนอกระบวนการนิเทศในทัศนะของเขาไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นกระบวนการศึกษาสภาพต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่จำเป็นเพื่อนำมาเป็นตัวกำหนดถึงความต้องการจำเป็นเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยศึกษาหรือพิจารณาธรรมชาติและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ

1.2) สังเกตสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและถี่ถ้วน

1.3) ทบทวนและตรวจสอบสิ่งต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง

- 1.4) วัดพฤติกรรมการทำงาน
- 1.5) เปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน
2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงโดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ
 - 2.1) จัดสายงานได้ ส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน
 - 2.2) หาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ
 - 2.3) เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน
 - 2.4) จัดการระบบการทำงาน
 - 2.5) กำหนดแผนในการทำงาน
3. ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นกระบวนการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยประกอบด้วยงานต่อไปนี้ คือ
 - 3.1) จัดสายงานให้ ส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน
 - 3.2) หาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ
 - 3.3) เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน
 - 3.4) จัดระบบการทำงาน
 - 3.5) กำหนดแผนในการทำงาน
4. จัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) เป็นกระบวนการกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยงานต่อไปนี้คือ
 - 4.1) กำหนด ทรัพยากรที่ต้องใช้ตามความต้องการของหน่วยงาน
 - 4.2) จัดสรรทรัพยากรไปให้หน่วยงาน
 - 4.3) กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้สำหรับจุดมุ่งหมายบางประการ
 - 4.4) มอบหมายบุคลากรให้ทำงานในแต่ละโครงการหรือแต่ละเป้าหมาย
5. ประสานงาน (Coordinating) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกทุก ๆ อย่างเพื่อจะให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผลสำเร็จงานในกระบวนการประสานงาน ได้แก่
 - 5.1) ประสานการปฏิบัติงานในฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยกันด้วยความราบรื่น
 - 5.2) สร้างความกลมกลืนและความพร้อมเพียง
 - 5.3) ปรับการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพให้มากที่สุด
 - 5.4) กำหนดเวลาในการทำงานในแต่ละช่วง
 - 5.5) สร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดขึ้น

6. นำการทำงาน (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สภาพที่เหมาะสมสามารถบรรลุผลแห่งการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุดซึ่ง ได้แก่

- 6.1) การแต่งตั้งบุคลากร
- 6.2) กำหนดแนวทางหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน
- 6.3) กำหนดระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับ เวลา ปริมาณหรืออัตราความเร็ว
ในการทำงาน
- 6.4) แนะนำและปฏิบัติงาน
- 6.5) ชี้แจงกระบวนการทำงาน และ
- 6.6) ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงาน

Costa and Garmston (2002) ได้เสนอวงจรกระบวนการโค้ชที่พัฒนาความคิด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ได้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทำความเข้าใจกับเป้าหมาย ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ รวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ เลือกวิธีการ หรือ กลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนการระบุความต้องการในการเรียนรู้และการประเมินตนเอง

ขั้นที่ 2 การติดตาม (Monitoring) เป็นการดูแลเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดและการปรับปรุงแก้ไขให้วิธีการ กลยุทธ์และการดำเนินการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing) โค้ชช่วยให้ผู้รับการโค้ชสรุปเหตุการณ์ต่าง ๆ ทบทวนข้อมูล สนับสนุน เปรียบเทียบ วิเคราะห์ สรุปอนุมานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล

ขั้นที่ 4 การประยุกต์นำไปใช้ (Applying) โค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถ สร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสะท้อนและ ปรับปรุงกระบวนการโค้ช

Acheson and Gall (2003) ได้เสนอกระบวนการในการนิเทศไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) โดยผู้นิเทศกับครู ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ คือ ช่วยให้ผู้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้ มองเห็นภาพ การสอนของตนเองในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ใน การปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน (Observation) การสังเกตการณ์สอนต้องดำเนินการ ด้วย กระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการณ์สอนที่เหมาะสม เวลาที่จะ ทำ การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ผู้นิเทศและครู ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข จากขั้นตอนของกระบวนการนิเทศดังกล่าว จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ มีการประชุม มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และมีการประชุมภายหลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ

อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2556) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการเพื่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติ จัดทำให้ประสบผลสำเร็จ 2. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขั้นตอนเค้าโครงการทำงานด้วยวิธีการ ที่เหมาะสมให้บรรลุตามความต้องการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่ 3. ลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนการทำงานในแต่ละเรื่องตามที่กำหนดไว้ 4. การนิเทศติดตามผล (Supervisions) เป็นการติดตามช่วยเหลือกำกับสนับสนุน ให้สามารถทำงานจนบรรลุผล

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศสถานศึกษาสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ไว้ดังนี้ กระบวนการนิเทศ ต้องอาศัยขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานสัมพันธ์กันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นเตรียมการ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะทำงานภายในโรงเรียน ร่วมศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดต่าง ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนร่วมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานร่วมกัน จัดเตรียมความพร้อม ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับนิเทศ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ครูอาจารย์และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษากำหนดเป็น 2 ลักษณะใหญ่

2.1 การนิเทศเป็นกลุ่ม มีวิธีการดังนี้ กลุ่มต้องมีการประชุมชี้แจง ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนิเทศและการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาในส่วนกลาง เพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน ในการดำเนินการทางวิชาการ ฯลฯ

2.2 การนิเทศเป็นรายบุคคล มีวิธีการดังนี้ การนิเทศเป็นรายบุคคลโดยการสังเกตพฤติกรรมการสอนการเยี่ยมชั้นเรียน การตรวจจากการบินทักหลังสอน การให้คำปรึกษา ฯลฯ

3. ขั้นประเมินผล เป็นการสรุปการนิเทศหรือการดำเนินงานซึ่งการประเมินอาจทำได้หลายวิธี เช่น การประเมินโครงการ การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำผลที่ได้จากการสรุปไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

วาสนา บุญมาก (2562) ได้สรุปกระบวนการนิเทศที่นำมาใช้ในการจัดทำรูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การวิเคราะห์ (Analysis) 3) การนิเทศติดตาม

ผล (Supervision) 4) การประเมินผล (Evaluation) 5) การสังเกตการสอน 6) การประชุม/ ประสานงาน

พัชนี แดนเสนา (2563) กระบวนการนิเทศการสอนเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันโดยตลอด เริ่มจากการศึกษาข้อมูล การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผล กระบวนการดังกล่าว เป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณะครู และศึกษานิเทศก์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สูงสุด

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นขั้นตอนในการนิเทศ การศึกษาเพื่อให้การนิเทศการศึกษابرลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดย กระบวนการนิเทศจะเป็นตัวสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยน วิธีการ สอน การประสานร่วมมือ เพื่อแก้ปัญหาในการสอน การพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ โดยกระบวนการ นิเทศจะเป็นรูปแบบที่จะให้ครูเกิดพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัด การศึกษาที่สมบูรณ์ภายใต้บริบทของตนเองประกอบไปด้วย 5 ขั้น ดังนี้

1. สร้างความตระหนัก เป็นกระบวนการเริ่มต้นที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศเปิดใจรับการ นิเทศเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะยอมรับและแลกเปลี่ยนในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้ง การนิเทศการศึกษาเมื่อผู้รับการนิเทศเปิดใจรับการนิเทศจะดำเนินไปด้วยความสมัครใจภายใต้การ ร่วมมือที่ดีนำไปสู่ประสิทธิภาพของการนิเทศการศึกษาที่ดี และทั้งยังสามารถดำเนินการในขั้นตอน อื่น ๆ ต่อไป

2. วางแผนการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการในการระดม ความคิดเห็นที่เกิดจากผู้ถูกนิเทศได้แสดงเจตนาถึงปัญหาในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เป็น ปัญหาเป็นการลำดับความสำคัญในปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งเป็นการร่วมกันสร้างเครื่องมือ ในการนิเทศที่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดอีกทั้งเป็นการวางแผนในการลำดับขั้นตอน วิธีการนิเทศที่ เกิดจากการร่วมคิดของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นเตรียมการศึกษาวเคราะห์ ปัญหาการเรียนการสอนประชุมก่อนการสังเกตการสอน เลือกประเด็น ปัญหาที่จะรวมการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์การนิเทศ

3. ดำเนินการนิเทศ เป็นการปฏิบัติการนิเทศในห้องเรียนโดยการสังเกตการสอนที่ เกิดขึ้นในชั้นเรียนซึ่งเกิดจากการวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การติดตามและเสริมแรง เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงาน การนิเทศที่ผ่านมาว่ามีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร พบปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง และจะดำเนินการ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ

5. ประเมินผลสะท้อนเพื่อพัฒนา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการนิเทศ และ ผู้นิเทศเป็นกระบวนการสนับสนุนการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการนี้ ต้องประกอบด้วย การประชุมหลังการนิเทศการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งต้องมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ถูกดำเนินการนิเทศการปรับปรุงการนิเทศรวมทั้งการวิพากษ์ผลการนิเทศและวางแผนนิเทศครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นแบบแผนของการนิเทศการศึกษาที่จัดลำดับไว้ อย่างต่อเนื่องเป็นระเบียบมีลำดับขั้นตอนชัดเจน มีเหตุผล และสามารถดำเนินการได้ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการนิเทศ สร้างความมั่นใจในการทำงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นเหตุผล ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทางการศึกษากับผู้เรียน

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการนิเทศ การศึกษาเพื่อค้นหาและคัด สรรองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งของไทยและ ต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนาการนิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ดังรายละเอียดใน ตาราง 1



ตาราง 1 องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา

นักวิชาการศึกษาในประเทศ และต่างประเทศ	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2556)	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมาก (2562)	พชรณี แดงเสนา (2563)	ทิพวรรณ ธารวิโชติ (2564)	รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
องค์ประกอบ													
1.กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน	/	/	-	/	/	/	/	/	/	/	9	90.0	1
2.การจัดการ	/	-	-	-	-	-	/	-	-	-	2	20.0	5
3.การนำ	/	-	/	-	-	-	-	-	-	-	2	20.0	5
4.การควบคุม	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	6
5.กระบวนการประเมินผล	/	/	/	/	-	/	/	/	/	/	9	90.0	1
6.การวางแผน	/	/	-	/	/	/	/	/	/	/	9	90.0	1
7.การปฏิบัติตามแผน	-	/	-	/	-	/	-	/	/	-	5	50.0	3
8.การตรวจสอบ	-	/	-	-	-	-	-	-	/	-	2	20.0	5
9.การปรับปรุง	-	/	-	-	-	-	-	-	/	-	2	20.0	5
10.การวางแผน (Planning)	/	/	-	/	/	/	/	/	/	/	9	90.0	1
11.การติดตาม	-	/	-	/	-	/	-	/	-	/	5	50.0	3
12.การวิเคราะห์	-	-	-	/	-	/	-	/	-	-	3	30.0	4
13.การประยุกต์นำไปใช้	-	/	-	/	-	-	-	-	/	-	3	30.0	4
14.จัดประชุมเพื่อวางแผน	/	/	-	/	/	/	/	/	/	/	9	90.0	1
15.การสังเกตการสอน	-	-	-	-	/	-	-	/	-	-	2	20.0	5
16.การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	1	10.0	6

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการศึกษาในประเทศ และต่างประเทศ	องค์ประกอบ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคาร	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บณมาก (2562)	พัชนี แดนเสนา (2563)	ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564)			
17.ประเมินสภาพการทำงาน	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	6
18.จัดลำดับความสำคัญของงาน	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	6
19.การออกแบบวิธีการทำงาน	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	6
21.จัดสรรทรัพยากร	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	6
21.การประสานงาน	/	-	/	-	-	-	-	-	-	-	2	20.0	5
22.นำการทำงาน	/	-	/	-	-	-	-	-	-	-	2	20.0	5
23.การวางแผนการนิเทศ	/	/	-	/	/	/	/	/	/	-	8	80.0	2
24.การให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	1	10.0	6
25.การปฏิบัติการนิเทศ	-	/	-	/	-	/	-	-	/	/	5	50.0	3
26.การเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	1	10.0	6
27.การประเมินผลการนิเทศ	/	/	/	/	-	-	/	/	/	/	8	80.0	2
28.การวางแผน	/	/	-	/	/	/	/	/	/	-	8	80.0	2
29.การจัดการ	/	-	-	-	-	-	/	-	-	-	2	20.0	5
30.การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น								/	-	-	1	10.0	6
31.กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศ	-	-	-	-	-	-	-	/	-	-	1	10.0	6

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการศึกษาในประเทศ และต่างประเทศ	องค์ประกอบ												จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์	สรศักดิ์ ปาเส (2556)	วาสนา บณมาก (2562)	พิชณี แดณเสนา (2563)	ทิพวรรณ อารวโรชิต (2564)	รวม	ร้อยละ	
32.การวางแผนและโครงการ นิเทศ	/	/	-	/	/	/	/	/	/	-	8	80.0	2
33.ปฏิบัติการนิเทศตามแผน	-	/	-	/	-	/	-	/	/	-	5	50.0	3
34.ประเมินผล	/	/	/	/	-	/	-	/	/	/	8	80.0	2
35.การวางแผน	/	/	-	/	/	/	-	/	/	/	8	80.0	2
36.การปฏิบัติตามแผน	-	/	-	/	-	/	-	/	/	-	5	50.0	3
37.การตรวจสอบ/ ประเมินผล	/	/	/	/	-	/	-	/	/	/	8	80.0	2
38.การปรับปรุงแก้ไข	-	/	-	/	-	-	-	-	/	-	3	30.0	4

หมายเหตุ เครื่องหมาย (/) หมายถึง มีข้อมูลที่สอดคล้อง (-) หมายถึง ไม่มีข้อมูลที่สอดคล้อง

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของการนิเทศการสอน ตามแนวคิดของ
องค์กรและนักวิชาการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สามารถสังเคราะห์ องค์ประกอบ
ของรูปแบบการนิเทศการสอนออกมาได้ 38 องค์ประกอบ จากนั้นนักวิชาการและองค์กรทั้งสิ้น 10 แห่ง
และพบว่าความถี่จากการสังเคราะห์องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับ สรุปได้ดังนี้
1) การวางแผนการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ 4) การปรับปรุงแก้ไข
การนิเทศ 5) การประยุกต์นำไปใช้ นอกจากนั้นเป็นองค์ประกอบอื่น ๆ ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมาย
การจัดลำดับความสำคัญของงาน การนำการนิเทศ การออกแบบวิธีการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร
การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ การประสานงาน และการเสริมสร้างกำลังใจ

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา

องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศ การสอนที่กำหนดร่วมกัน	องค์ประกอบของกระบวนการนิเทศการสอน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีนักวิชาการ
1.การวางแผนการนิเทศ	กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน การวางแผนการวางแผนการ นิเทศ การวางแผนและโครงการ
2.การปฏิบัติการนิเทศ	การจัดการการนิเทศ การจัดการ
3.การประเมินผลการนิเทศ	การปฏิบัติตามแผน การปฏิบัติการนิเทศปฏิบัติการนิเทศตามแผน การปฏิบัติตามแผน
4.การประยุกต์ใช้การนิเทศ	การประยุกต์นำไปใช้ การปรับปรุงแก้ไข

ตาราง 3 ความหมายองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา

องค์ประกอบ	ความหมายองค์ประกอบ
1.การวางแผนการนิเทศ	การคิดที่จะทำบางสิ่งบางอย่างในอนาคต เพื่อให้ประสบ ความสำเร็จในการนิเทศ โดยคำนึงถึง 5Wและ1H ได้แก่ จะทำอะไร (What) ทำทำไม (Why) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไร (When) ใครรับผิดชอบ (Who) และทำอย่างไร (How) เพื่อตัดสินใจในปัจจุบัน ให้เกิดผลในอนาคต
2.การปฏิบัติการนิเทศ	การปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอน ตามแผน/ โครงการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง
3.การประเมินผลการนิเทศ	การตัดสินใจในคุณค่าหรือคุณภาพการนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้ 1.การกำหนดหลักเกณฑ์ 2.การวิเคราะห์ส่วนสำคัญออกเป็น หลักเกณฑ์ย่อย 3.พัฒนาหลักเกณฑ์สำหรับมาตรการของ หลักเกณฑ์ย่อยแต่ละหลักเกณฑ์ 4.การรวบรวมข้อมูลที่สัมพันธ์ กับหลักเกณฑ์ 5.ประยุกต์หลักเกณฑ์กับข้อมูล 6.การประเมิน
4.การประยุกต์ใช้การนิเทศ	การปรับปรุงการนิเทศ การจัดทำรายงานผล การนำเสนอและ เผยแพร่และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่องในการนิเทศ ช่วยเหลือให้ผู้รับ การได้สามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ได้การ จัดการเรียนการสอนรวมทั้งการสะท้อนและปรับปรุงกระบวนการ โค้ช การนิเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบและกระบวนการนิเทศ การศึกษาเพื่อค้นหาและคัดสรรตัวชี้วัดจากองค์ประกอบการวางแผนการนิเทศ ของรูปแบบการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการนิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ดังรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การวางแผนการนิเทศของการนิเทศการสอนตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนาการนิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ											รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อภัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ รุ่งการ	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมาก (2562)	พชร เด่นเสนา (2563)	ทิพวรรณ ภาวโรจน์ดี (2564)				
1.การคิด (Thinking) การวางแผนนิเทศเกี่ยวข้องกับการคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง	/	/	/	-	-	/	/	/	/	-	7	70.0	1	
2.จัดตารางงาน (Scheduling) เพื่อให้แผนงาน มีผลในเชิงปฏิบัติได้ง่าย	/	/	-	-	-	-	/	-	-	-	3	30.0	4	
3.การทำโครงการ (Programming) เป็นที่รวมของแผนงาน	/	-	-	-	-	-	/	/	/	-	4	40.0	3	

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารัตน์	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมาก (2562)	พีทบี แดมเสนา (2563)	ทิพวรรณ ภาวโรจน์ดี (2564)			
4.แผนงานที่ดีนำไปสู่การคาดคะเน (Forecasting)	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	5
5.ปรับปรุงการทำงานแผนการให้ดีขึ้น (Developing Procedures)	/	/	-	-	/	-	/	-	-	-	4	40.0	3
6.ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น	-	/	-	-	/	/	/	-	-	-	4	40.0	3
7.เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงาน	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	5
8.อธิบายปัญหาและการกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	5
9.เลือกวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการปรับปรุงการดำเนินงาน	-	/	-	-	/	-	/	-	-	-	3	30.0	4
10.ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และ ผู้รับการนิเทศประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาตามความต้องการจำเป็น	/	-	-	/	/	/	-	-	-	-	3	30.0	4

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิรมการวัฒน์	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา งามมาก (2562)	พัชนี แตนเสนา (2563)	ทิพวรรณ ภาวโรชิตี (2564)			
11.การคิดวางแผนเกี่ยวกับงานที่ทำการจัดทำตารางงานหรือตารางระบบการนิเทศ การทำโครงการรวมของแผนงานและการปรับปรุงแผนงานให้ดีขึ้น	/	/	/	-	-	/	/	/	/	-	7	70.0	1
12.วิธีการและขั้นตอนที่รัดกุมเพื่อให้ได้แผนงานและโครงการที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน	/	/	/	-	-	-	-	/	/	-	5	50.0	2
13.การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ การจัดทำโครงการนิเทศ และการจัดทำแผนการนิเทศ	/	/	/	-	-	-	-	/	/	-	5	50.0	2
14.ขั้นตอนที่ได้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทำความเข้าใจกับเป้าหมายระบุตัวชี้วัดความสำเร็จรวบรวมหลักฐานข้อมูลต่างๆ เลือกวิธีการหรือกลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนการระบุความสำเร็จ	-	-	-	/	/	-	-	-	/	-	3	30.0	4

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Demine (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชลโฉมใจ ภิรมย์รัตน์	สุรศักดิ์ ปาเอ (2556)	วาสนา งามมก (2562)	พัชนี แดนเสนา (2563)	ทิพวรรณ ภาวโรจน์ดี (2564)			
ต้องการในการเรียนรู้และการประเมินตนเอง													
15. ผู้มีเทคนิคกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนาบทบาทของผู้นิเทศ ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน	-	-	-	/	/	-	/	-	-	-	3	30.0	4

จากตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบสำคัญ การวางแผนการนิเทศ ของรูปแบบการนิเทศการสอน ตามแนวคิดขององค์กรและนักวิชาการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สามารถสังเคราะห์ ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบของการนิเทศการสอนออกมาได้ 15 ตัวชี้วัด จากนักวิชาการและองค์กรทั้งสิ้น 9 แหล่ง และพบว่าความถี่จากการสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ สรุปได้ดังนี้ 1) การคิดวางแผนเกี่ยวกับงานที่ทำ การจัดทำตารางงานหรือตารางระบบการนิเทศ การทำโครงการรวมของแผนงานและการปรับปรุงแผนงานให้ดีขึ้น 2) วิธีการและขั้นตอนที่รัดกุม เพื่อให้ได้แผนงานและโครงการที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน 3) การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ การจัดทำโครงการนิเทศ และ

การจัดทำแผนการนิเทศ นอกจากนั้นเป็นตัวชี้วัดจาก องค์ประกอบอื่น ๆ ได้แก่ ตระหนักและกำหนด ปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบ การดำเนินงาน อธิบายปัญหาและการกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหา เลือกรูปแบบการแก้ไขปัญหาหรือ การปรับปรุงการดำเนินงาน ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และ ผู้รับการนิเทศประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่ง ปัญหาตามความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ได้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทำความกระจ่างกับเป้าหมาย ระบุ ตัวชี้วัดความสำเร็จ รวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ เลือกรูปแบบ หรือ กลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนการระบุความต้องการในการเรียนรู้และการประเมินตนเอง และผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งมั่นที่จะ พัฒนาศักยภาพของผู้นิเทศ ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน

ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวชี้วัด จากองค์ประกอบการวางแผนการนิเทศกระบวนการนิเทศการสอน
ของนักวิชาการศึกษา

ตัวชี้วัด จากองค์ประกอบการวางแผนการนิเทศ ของกระบวนการนิเทศ การสอนที่กำหนดร่วมกัน	ตัวชี้วัดองค์ประกอบการวางแผนการนิเทศ ของ กระบวนการนิเทศการสอน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ
1.การกำหนดแผนการนิเทศ	การวางแผนเกี่ยวกับงานที่ทำ การจัดทำตารางงานหรือ ตารางระบบการนิเทศ การทำโครงการรวมของแผนงาน และการปรับปรุงแผนงานให้ดีขึ้น
2.วิธีการนิเทศ	วิธีการและขั้นตอนที่รัดกุม เพื่อให้ได้แผนงานและโครงการ ที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน
3.ระบบสารสนเทศการนิเทศ	การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ การกำหนดจุดพัฒนาการ นิเทศ การจัดทำโครงการนิเทศ และการจัดทำแผนการ นิเทศ

ตาราง 6 ความหมายตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การวางแผนการนิเทศ ของกระบวนการนิเทศการสอน
ของนักวิชาการศึกษา

ตัวชี้วัด	ความหมายตัวชี้วัด
1.การกำหนดแผนการนิเทศ	การวางแผนเกี่ยวกับการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์การจัดทำตารางระบบการนิเทศ การทำโครงการนิเทศและการปรับปรุงแผนการนิเทศให้ดีขึ้น โดยวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน
2.วิธีการนิเทศ	กำหนดวิธีการและขั้นตอนที่รัดกุมตามวัตถุประสงค์เพื่อให้แผนการนิเทศและโครงการที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานนิเทศตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3.ระบบสารสนเทศการนิเทศ	การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการนิเทศ การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ การจัดทำโครงการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการนิเทศ



ตาราง 7 ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การปฏิบัติการนิเทศ ของการนิเทศการสอนตามแนวคิดของ
นักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนาการนิเทศครูผู้สอน
ภาษาอังกฤษ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมาก (2562)	พัทธนี แดงเสนา (2563)	ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564)			
1.การลงมือปฏิบัติ ตามแผนที่กำหนดไว้ ในตารางการ ปฏิบัติงาน	-	/	-	-	-	/	-	/	/	-	4	40.0	1
2.สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึง ความสำคัญและ ความจำเป็นในแผน นั้น ๆ	-	/	-	-	-	/	-	-	-	-	2	20.0	2
3.ความสำเร็จของ การนำแผนมาปฏิบัติ ต้องอาศัยการทำงาน ด้วยความร่วมมือเป็น อย่างดีจากสมาชิก	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	3
4.การจัดการ ทรัพยากรที่ จำเป็นต้องใช้ในการ	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมาก (2562)	พัชนี แดงเสนา (2563)	ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564)			
ปฏิบัติงานตามแผนนั้น ๆ													
5.การลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย	-	/	-	-	-	/	-	/	/	-	4	40.0	2
6.ไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	3
7.แผนนั้นใช้งานได้นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	1	10.0	3
8.การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ	-	/	-	-	-	/	-	-	-	-	2	20.0	2

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมาก (2562)	พัชนี แดนมเสนา (2563)	ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564)			
9.การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ	-	/	-	-	-	/	-	-	-	-	2	20.0	2
10.การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศการประสานงานและสนับสนุน	-	/	-	-	-	/	-	-	-	-	2	20.0	2
11.การจัดทำโครงการย่อยตามทางเลือกที่กำหนดไว้ในแผนแล้วปฏิบัติตามโครงการเหล่านั้น	-	-	-	-	-	-	-	/	-	-	1	10.0	3

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิรมการวัฒน์	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมาก (2562)	พชณี แดนมสนา (2563)	ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564)			
12.การปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผน/โครงการการ	-	/	-	-	-	/	/	/	-	-	4	40.0	1
กำกับติดตามการควบคุมคุณภาพ การรายงานความก้าวหน้าและการประเมินความสำเร็จเป็นระยะ ๆ													

จากตาราง 7 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบสำคัญ การปฏิบัติการนิเทศ ของรูปแบบการนิเทศการสอน ตามแนวคิดขององค์กรและนักวิชาการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สามารถสังเคราะห์ ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบของการนิเทศการศึกษามาได้ 12 ตัวชี้วัด จากนักวิชาการและองค์กรทั้งสิ้น 9 แหล่ง และพบว่าความถี่จากการสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 4 อันดับ สรุปได้ดังนี้ 1) การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน 2) การปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผน/โครงการ การกำกับติดตาม การควบคุมคุณภาพ

การรายงานความก้าวหน้า และการประเมิน ความสำเร็จเป็นระยะ ๆ 3) การลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย 4) สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้น ๆ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ การประสานงานและสนับสนุน นอกจากนั้นเป็นตัวชี้วัดอื่น ๆ ได้แก่ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก การจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น ๆ ไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่ แผนนั้นใช้งานได้นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป การประสานงานและสนับสนุน และการจัดทำโครงการย่อย ตามทางเลือกที่กำหนดไว้ในแผนแล้วปฏิบัติตามโครงการเหล่านั้น

ตาราง 8 การสังเคราะห์ คำ วลี ประโยค ข้อความ ของตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การปฏิบัติการนิเทศ กระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา

ตัวชี้วัดองค์ประกอบการปฏิบัติการนิเทศ	ตัวชี้วัดองค์ประกอบการปฏิบัติการนิเทศ ของ กระบวนการนิเทศการสอน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ
1. นิเทศตามแผน	-การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน -การปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผน/ โครงการ การกำกับ ติดตาม การควบคุมคุณภาพ การรายงานความก้าวหน้า และการประเมิน ความสำเร็จเป็นระยะ ๆ -การลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วย
2. ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ผู้สนับสนุน การนิเทศ ต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนิเทศ	-สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้น ๆ -การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ -การปฏิบัติงานของผู้นิเทศ -การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ การประสานงาน และสนับสนุน

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ถึงการวัฒน์ (2556)	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมาก (2562)	พัทธนี แคนเสนา (2563)	ทิพวรรณ ถาวรโรจน์ (2564)			
3.ผู้นิเทศ ประเมินผลงานหลัง จาก การประเมินผลการนิเทศ	/	-	-	-	-	/	-	/	/	-	4	40.0	1
4.ปัญหา/อุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้ผล จะต้องปรับปรุงแก้ไข	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	1	10.0	4
5.ประเมินผลแล้วประสบผล สำเร็จ และต้องดำเนินการนิเทศต่อไป	/	-	-	-	-	/	-	/	/	-	4	40.0	1
6.การนิเทศเรื่องนั้นได้สิ้นสุดหากมีการ ปฏิบัติเรื่องใหม่ต้องเริ่มตาม กระบวนการขั้นตอนดังกล่าวต่อไป	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	1	10.0	4
7.ยึดจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อาจ ประเมินทั้งขณะปฏิบัติงาน และเมื่อ เสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามแผน	-	-	-	-	-	/	-	/	/	-	3	30.0	2
8.กำหนดรอบการประเมินจัดหา/ สร้างเครื่องมือประเมิน เก็บรวบรวม ข้อมูล และสรุปผลการประเมิน	-	-	-	-	-	/	-	-	/	-	2	20.0	3

จากตาราง 10 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบสำคัญ การประเมินผลการนิเทศ ของรูปแบบการนิเทศการสอน ตามแนวคิดขององค์กรและนักวิชาการจากเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง พบว่า สามารถสังเคราะห์ ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบของการนิเทศการสอนออกมาได้ 8 ตัวชี้วัด จากนักวิชาการและองค์กรทั้งสิ้น 9 แหล่ง และพบว่าความถี่จากการสังเคราะห์ตัวชี้วัดจาก

องค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ สรุปได้ดังนี้ 1) พิจารณาผลงาน ประเมินค่าดี-เลวประการใด ผู้นิเทศประเมินผลงานหลังจากการประเมินผลการนิเทศ ประเมินผลแล้วประสบผลสำเร็จ และต้องดำเนินการนิเทศต่อไป 2) ยึดจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ว่าจประเมินทั้งขณะปฏิบัติงาน และเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามแผน 3) กำหนดกรอบการประเมินจัดหา/สร้างเครื่องมือประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการประเมิน นอกจากนั้นเป็นตัวชี้วัดอื่น ๆ ได้แก่ วัดผล (Measuring Performance) วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ปัญหา/อุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้ผลจะต้องปรับปรุงแก้ไข การนิเทศเรื่องนั้นได้สิ้นสุดหากมีการปฏิบัติเรื่องใหม่ต้องเริ่มตามกระบวนการขั้นตอนดังกล่าวต่อไป

ตาราง 11 การสังเคราะห์ คำ วลี ประโยค ข้อความ ของตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การประเมินผลการนิเทศ กระบวนการนิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา

ตัวชี้วัดองค์ประกอบประเมินผลการนิเทศ	ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบประเมินผลการนิเทศของกระบวนการนิเทศการสอน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี นักวิชาการ
1.การพิจารณาผลการนิเทศ	-พิจารณาผลงาน ประเมินค่าดี-เลวประการใด -ผู้นิเทศประเมินผลงานหลังจากการประเมินผลการนิเทศ -ประเมินผลแล้วประสบผลสำเร็จ และต้องดำเนินการนิเทศต่อไป
2.การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ	-ยึดจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ว่าจประเมินทั้งขณะปฏิบัติงาน และเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามแผน
3.สรุปผลการนิเทศ	-กำหนดกรอบการประเมินจัดหา/สร้างเครื่องมือประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการประเมิน

พจน ปรณ จิตโต ชีเว

ตาราง 12 ความหมายตัวชี้วัดจากองค์ประกอบการประเมินผลการนิเทศของกระบวนการนิเทศการ
สอนของนักวิชาการศึกษา

ตัวชี้วัด	ความหมายตัวชี้วัด
1.การพิจารณาผลการนิเทศ	ผู้นิเทศพิจารณาผลงาน ประเมินค่าดี-เลวของผลงาน หลังจากการประเมินผลการนิเทศ เมื่อประเมินผลแล้ว ประสบผลสำเร็จ และให้ดำเนินการนิเทศต่อไป
2.การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ	ผู้นิเทศยึดจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อาจมีการประเมินทั้ง ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามแผน
3.สรุปผลการนิเทศ	ผู้นิเทศกำหนดกรอบการประเมินจัดหา/สร้างเครื่องมือ การประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการประเมิน



ตาราง 13 ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ ของการนิเทศการสอนตาม
แนวคิดของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนาการ
นิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัด
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภังคารวัฒน์ (2556)	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมาก (2562)	พจณี แดงเสนา (2563)	ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564)			
1.ตรวจสอบแล้ว พบว่า มีข้อผิดพลาดไม่ว่าในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามให้หาสาเหตุ และแก้ไขสาเหตุ หาทางปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าเดิม	-	/	/	-	-	-	-	-	-	-	2	20.0	1
2.ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ไม่ว่าจะมากหรือน้อยให้อาข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และให้พิจารณาว่าควรทำอย่างไร	-	/	/	-	-	-	-	-	-	-	2	20.0	1
3.มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าเป็นไปได้ใช้ความพยายามให้มากกว่าเดิมขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในกรณีที่ไม่สามารถจัดการด้วยตัวเองได้ และเปลี่ยนเป้าหมายใหม่	-	/	/	-	-	-	-	-	-	-	2	20.0	1

ตาราง 13 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	นักวิชาการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ										รวม	ร้อยละ	จัดลำดับ
	Allen (1963)	Deming (1986)	Harris (1990)	Costa and Garmston (2002)	Acheson and Gall (2003)	อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2556)	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556)	วาสนา บุญมก (2562)	พัตน์ แดนเสนา (2563)	ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564)			
4.โค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ได้การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสะท้อนและปรับปรุงกระบวนการโค้ช	-	-	/	/	-	-	-	-	-	-	2	20.0	1
5.จัดทำรายงานผล นำเสนอและเผยแพร่และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง	-	-	-	-	-	-	-	-	/	-	1	10.0	2

จากตาราง 13 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบสำคัญ การประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ ของการนิเทศการสอน ตามแนวคิดขององค์กรและนักวิชาการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สามารถสังเคราะห์ ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบของการนิเทศการศึกษาออกมาได้ 8 ตัวชี้วัด จากนักวิชาการและองค์กรทั้งสิ้น 5 แหล่ง และพบว่าความถี่จากการสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 2 อันดับ สรุปได้ดังนี้ 1) ตรวจสอบแล้ว พบว่า มีข้อผิดพลาดไม่ว่าในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามให้หาสาเหตุ และแก้ไขสาเหตุ หาทางปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าเดิม ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ไม่ว่าจะมากหรือน้อยให้เอาข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และให้พิจารณาว่าควรทำอย่างไร มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าเป็นไปได้ใช้ความพยายามให้มากกว่าเดิมขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในกรณีที่ไม่สามารถจัดการด้วยตัวเองได้ และ

เปลี่ยนเป้าหมายใหม่ โค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไป
ใช้ได้การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสะท้อนและ ปรับปรุงกระบวนการโค้ช 2) จัดทำรายงานผล
นำเสนอและเผยแพร่และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

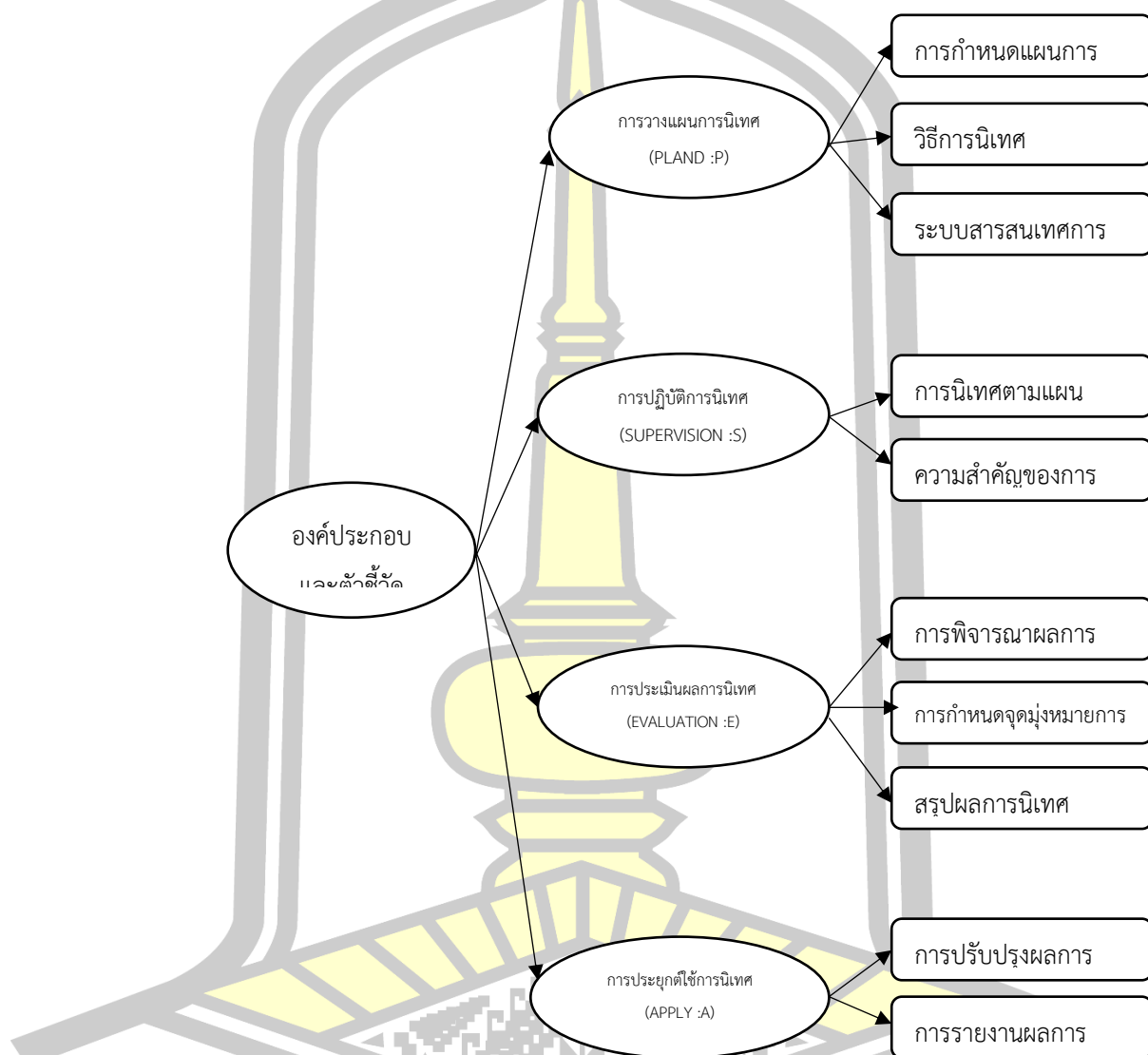
ตาราง 14 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบ การประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ กระบวนการ
นิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา

ตัวชี้วัดองค์ประกอบการประยุกต์ นำไปใช้ในการนิเทศ	ตัวชี้วัดจากองค์ประกอบการประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ ของ กระบวนการนิเทศการสอน หลักการ แนวคิด ทฤษฎีนักวิชาการ
1.การแก้ไข ปรับปรุง ผลลัพธ์ที่ไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการนิเทศ สร้างความรู้ใหม่ นำความรู้ไป ปฏิบัติการนิเทศครั้งต่อไปให้ดีขึ้น กว่าเดิม	-ตรวจสอบแล้ว พบว่า มีข้อผิดพลาดไม่ว่าในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามให้ หาสาเหตุ และแก้ไขสาเหตุ หาทางปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติครั้ง ต่อไปดีขึ้นกว่าเดิม -ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ไม่ว่าจะมากหรือน้อยให้เอา ข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์และให้พิจารณาว่าควรทำอย่างไร -มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าเป็นไปได้ใช้ความพยายามให้มากกว่าเดิม ขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในกรณีที่ไม่สามารถจัดการด้วยตัวเองได้ และเปลี่ยนเป้าหมายใหม่ -โค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำ ความรู้นั้นไปใช้ได้การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสะท้อนและ ปรับปรุงกระบวนการโค้ช
2.รายงานผลการนิเทศ นำเสนอและ เผยแพร่และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง	-จัดทำรายงานผล นำเสนอและเผยแพร่และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง

ตาราง 15 ความหมายตัวชี้วัดจากองค์ประกอบการประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศของกระบวนการ
นิเทศการสอนของนักวิชาการศึกษา

ตัวชี้วัด	ความหมายตัวชี้วัด
1.การปรับปรุงผลการนิเทศ	ผู้นิเทศการแก้ไข ปรับปรุง ผลการนิเทศ ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุ วัตถุประสงค์ตามแผนการนิเทศ สร้างความรู้ใหม่ นำความรู้ไป ปฏิบัติการนิเทศครั้งต่อไปให้ดีขึ้นกว่าเดิม
2.การรายงานผลการนิเทศ	ผู้นิเทศจัดทำรายงานผลการนิเทศ นำเสนอและเผยแพร่และมีการ พัฒนาที่ต่อเนื่อง

องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
เพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน



ภาพประกอบ 5 แสดงสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการ
สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.9 กิจกรรมการนิเทศการศึกษา

กิจกรรมการนิเทศเป็นแนวการจัดกิจกรรมการนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการนิเทศการศึกษา ซึ่งกิจกรรมการนิเทศที่

Harris (1985) ได้สรุปไว้ดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecturing) การบรรยายเป็นกิจกรรมเก่าแก่ในการอบรมครูประจำการ ความสัมพันธ์กับชุมชน และการปฐมนิเทศครู การบรรยายเป็นการนำเสนอความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ โดยการพูด มักจะใช้กับคนกลุ่มใหญ่ และถ้าต้องการให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ควรใช้สื่ออย่างอื่น ประกอบการบรรยายด้วย

2. การบรรยายประกอบสื่อ (Visualized Lecturing) การบรรยายประกอบสื่อก็เหมือนกันกับการบรรยายทั่วไปแต่มีการนำสื่อต่าง ๆ มาใช้ประกอบการนำเสนอ เช่น สไลด์ วีดิโอ แผ่นโปร่งใส ภาพ แผนภูมิ เป็นต้น เป็นการประสานการพูดกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบรรยายประกอบสื่อก็เหมือนกับ การนำเสนอความรู้เช่นเดียวกับการบรรยายทั่วไป แต่อาจจะใช้กับการนำเสนอความรู้ระดับสูงขึ้น เช่น การคิดวิเคราะห์ และเชาว์ปัญญาด้วย ปัจจุบันนี้การนำเสนอความรู้โดยใช้สื่อประสมมีมากขึ้น

3. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Presenting) การนำเสนอความรู้สำหรับคนกลุ่มใหญ่อาจจะเพิ่มประสิทธิภาพได้โดย การใช้วิธีการอภิปรายเป็นคณะ ซึ่งอาจจะทำได้หลายลักษณะ การอภิปรายกลุ่มอาจจะทำได้โดย มีคณะผู้อภิปรายเป็นผู้ร่วมในการนำเสนอข้อมูล ความรู้ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือการมีผู้นำเสนองานวิชาการ งานวิจัย ตามด้วยคณะผู้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงาน ดังกล่าว รูปแบบ ของอาศรมความรู้หรือ Symposium เป็นรูปแบบการอภิปรายเป็นคณะที่เป็นทางการอย่างยิ่ง การดำเนินการไปโดยมีคณะผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาต่าง ๆ เสนอความคิดเห็น ต่อประเด็นปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยสรุปแล้วการอภิปรายเป็นคณะเป็นการนำเสนอข้อเท็จจริง หรือแนวคิดแก่ผู้รับการนิเทศกลุ่มใหญ่อาจจะจัดในรูปแบบของการฝึกอบรม สัมมนาก็ได้

4. การชมภาพยนตร์ หรือโทรทัศน์ (Viewing Film or Television) การอบรมครูประจำการในช่วงหลัง ๆ นิยมใช้สื่อประเภทภาพยนตร์ หรือโทรทัศน์ ซึ่งรวมถึงวีดิโอ ประกอบในการนำเสนอข่าวสารข้อมูลมากขึ้น แต่ใช้การชมโทรทัศน์ หรือภาพยนตร์กับกลุ่มย่อยมากกว่าที่ประชุมใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผสมผสานการใช้สื่อเหล่านี้ ประกอบการสังเกตการสอน การแสดงบทบาทสมมติหรือการอภิปรายกลุ่มย่อย เป็นต้น

5. การฟังเทป วิทยู หรือแผ่นเสียง (Listening to Tape Radio or Recordings) การใช้สื่อประเภทเครื่องเสียง เช่น เทป วิทยู หรือแผ่นเสียงในการนำเสนอข้อเท็จจริง หรือข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาความเข้าใจหรือทักษะได้ สื่อเหล่านี้อาจจะใช้

ประกอบการอภิปรายกลุ่มกิจกรรม การเยียวยาโดยกลุ่ม บทบาทสมมติ และการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น การฟังเพลงจะเป็นกิจกรรมนำการอภิปรายกลุ่มได้อย่างดี นอกจากนี้ การใช้เทปในการบันทึก การสัมภาษณ์ทางอ้อมจะช่วยให้ผู้รับการนิเทศเข้าใจ

6. การให้ชมนิทรรศการ (Exhibiting Materials and Equipment) กิจกรรมการนิเทศนี้มีประโยชน์มากในการอบรมครูประจำการ และการพัฒนาสื่อการสอนการจัดนิทรรศการ หนังสือใหม่ จะเป็นประโยชน์แก่ครูในการรู้จักในการเลือกหนังสือที่ดีและเป็นประโยชน์การจัดแสดงผลผลิตของนักเรียน จะเป็นกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ มิตรระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้หลายฝ่ายมีส่วนร่วม โดยเฉพาะถ้ามีการจัดสรรงบประมาณให้ครูในการจัดซื้อหนังสือหรือมีส่วนในการเป็นกรรมการคัดเลือกหนังสือที่จะจัดแสดง การจัดแสดงสื่อและการสาธิตการใช้สื่อจะเป็นประโยชน์ต่อครู ในการทำความเข้าใจวิธีใช้และประโยชน์ของสื่อ

7. การสังเกตการสอน (Observing in Classrooms) การสังเกตการสอนเป็นระบบการสังเกตการปฏิบัติการสอนที่เกิดขึ้นจริง ในชั้นเรียน เพราะนำผลการสังเกตมาวิเคราะห์และนำเสนอเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของผู้ถูกสังเกต

8. การสาธิต (Demonstrating) การสาธิตเป็นการนำเสนอชุดของกิจกรรมหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้สังเกตได้รับประสบการณ์และเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของผู้สังเกต

9. การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Interviewing Structured) การสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเป็นกิจกรรมปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่าง ผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นวิธีการเพื่อให้หรือรับข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนี้เป็นวิธีการเพื่อให้หรือรับข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างความเข้าใจหรือสร้างเจตคติแก่ บุคลากร เพราะเป็นกิจกรรมที่เราสามารถควบคุมได้ประเด็นในการสัมภาษณ์การพูดคุยกันได้

10. การสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Interviewing Focus) การสัมภาษณ์แบบเจาะจงมีลักษณะคล้ายกันกับการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างต่างกันว่า การสัมภาษณ์แบบนี้มีจุดเน้นอยู่ที่สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งบ่อยครั้ง จะเป็นกิจกรรมต่อเนื่องจากการสังเกตการสอน หรือการเยี่ยมชมชั้นเรียน เพื่อการสร้างความเข้าใจ เจาะลึกในเรื่องนั้น ๆ มากขึ้น

11. การสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Interviewing Nondirective) การสัมภาษณ์แบบปลายเปิด เป็นการสัมภาษณ์ที่เปิดโอกาสให้ ผู้ถูกสัมภาษณ์เสนอแนวคิดและเปิดเผยความรู้สึกของตนเองให้เต็มที่ และตามกรอบที่เขาเห็น เหมาะสม และถ้าศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีความชำนาญการก็จะสามารถเปิดประเด็นและตามประเด็นในการพูดคุยกันได้ลึกตามทิศทางที่ผู้รับการนิเทศต้องการได้มากขึ้นเช่นกัน

12. การอภิปราย (Discussing) การอภิปรายเป็นกิจกรรมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกันจะมีผลต่อการแลกเปลี่ยนหรือเพิ่มพูนประสบการณ์ระหว่างกันได้ระดับหนึ่งจากการสัมภาษณ์ ที่จำนวนบุคคลที่เกี่ยวข้องต่างจากพบปะสังสรรค์กันโดยทั่วไปที่การอภิปรายยึดภารกิจเป็นเป้าหมายและต่างจากการประชุมทั่วไปที่รูปแบบการดำเนินการที่ไม่เป็นทางการมากนัก แต่เป็นกิจกรรมในการสร้างความเข้าใจในกลุ่มคนเล็ก ๆ ได้ดีพอสมควร

13. การอ่าน (Reading) การอ่านเป็นกิจกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจกับผู้รับการนิเทศในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยใช้เอกสารเป็นหนังสือและกิจกรรมอ่านเป็นเครื่องมือ กิจกรรมอ่านอาจจะใช้ประกอบกันกับกิจกรรมนิเทศอื่นได้ เช่น ตามด้วยการอภิปราย

14. การคิดวิเคราะห์และคำนวณ (Analyzing and Calculating) การคิดวิเคราะห์และการคำนวณเป็นทักษะสำคัญของศึกษานิเทศก์ ในยุคปัจจุบันเพราะการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องอาศัยข้อมูลและสารสนเทศด้านต่าง ๆ มากขึ้น ขณะเดียวกันการฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และการคำนวณให้กับครูอาจารย์ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการพัฒนาการเรียนการสอนเขาอีกทางหนึ่งด้วย

15. การระดมสมอง (Brainstorming) การระดมสมองเป็นกิจกรรมสร้างสรรค์และการระดมความคิด เพื่อการแก้ปัญหาวิธีการหนึ่ง การระดมสมองที่ดีต้องระบุประเด็นปัญหาให้ชัด ให้ทุกคนมีโอกาสแสดง ความคิดโดยไม่ขัดจังหวะ อย่าอภิปรายปัญหาจนกว่าจะมีการเสนอความคิดเห็นเบื้องต้นกันก่อน การอภิปรายและหาทางออกในการแก้ปัญหาด้วยกัน

16. การถ่ายทำวิดีโอและถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing) การจัดทำวิดีโอและภาพด้วยเป็นกิจกรรมนิเทศมุ่งให้ผู้รับการนิเทศ ได้ทำความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ อย่างชัดเจนจนสามารถเขียนเป็น Script ของเรื่องและด้วยทำออกมา เป็นวิดีโอหรือ เป็นภาพที่สื่อความหมายได้

17. การวัดและการทดสอบ (Instrumenting and Testing) การใช้เครื่องมือวัดและการทดสอบ เป็นกิจกรรมในการวัดหรือรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยใช้แบบทดสอบ แบบสำรวจ หรือเครื่องมืออื่น ๆ ทำนองนี้ บางครั้งเราจะใช้กิจกรรมการนิเทศประกอบกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การศึกษาเอกสาร การศึกษาดูงาน หรือการสังเกตการสอน เป็นต้น

18. การอภิปรายกลุ่มย่อย (Buzz Session) การอภิปรายกลุ่มย่อยเป็นการระดมความคิด และการถกเถียงเกี่ยวกับ เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยกลุ่มเล็ก ๆ มีขอบเขตของเรื่องที่เจาะจง และทุกคนจะให้พูดคุยกันได้เต็มที่ เพราะเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเจาะจง

19. การไปทัศนศึกษา (Field Trip) การไปทัศนศึกษาเป็นกิจกรรมที่ส่วนใหญ่คุ้นเคยกันอยู่แล้วแต่มักจะไป ทัศนศึกษาแบบไม่ค่อยมีแผน ความจริงแล้วถ้าต้องการให้กิจกรรมนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษากันอย่างจริงจังการที่จะศึกษาดูงานต้องไปอย่างมีวัตถุประสงค์ มีการเตรียมบุคลากรที่จะไป ดูงานเตรียมเครื่องมือในการศึกษา และกลับมาแล้วต้องมีการประเมินผล

20 การเยี่ยมชมภายใน (Intervisiting) การเยี่ยมชมภายในเป็นกิจกรรมการนิเทศที่บุคลากรในสถานศึกษา ไปเยี่ยมชมกันเองภายในโดยปกติแล้วมักจะเป็นการเยี่ยมชมเป็นรายบุคคลซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับ การสังเกตการสอนจะแตกต่างกันคือผู้ไปเยี่ยมชมหรือผู้สังเกตเป็นผู้รับการนิเทศ

21. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) บทบาทสมมติเป็นกิจกรรมการนิเทศที่สำคัญอีกอันหนึ่งเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ได้ทดลองแสดงบทบาทหน้าที่ประจำตัวจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรามากขึ้น และรู้จักคิดแก้ปัญหาาร่วมกันมากขึ้น

22. การเขียนงานนิพนธ์ (Writing) สร้างสรรค์และการนำเสนอประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำเสนอกับบุคคลอื่น กิจกรรมการเขียนนี้ไม่ จำเป็นจะต้องเป็นงานนิพนธ์ขนาดยาวอะไรมากมาย แต่อาจจะหมายถึง การเขียนบันทึก การจัดปายนิเทศ หรือการออกหนังสือเวียนเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือการเขียนรายงานต่าง ๆ เป็นต้น

23. การฝึกปฏิบัติภายใต้การให้การปรึกษาแนะนำ (Guided Practice) การฝึกปฏิบัติภายใต้การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นกิจกรรมการนิเทศ ที่จัดขึ้นเฉพาะสำหรับรายบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีขนาดไม่มากนัก มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงมากกว่า การให้ความรู้ความเข้าใจโดยมีศึกษานิเทศก์หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เป็นผู้คอยให้คำปรึกษา แนะนำ กิจกรรมนิเทศเหล่านี้เป็นได้ทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ ซึ่งแนวทางและวิธีการใช้กิจกรรมเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการนิเทศ เช่น การถ่ายทำวิดีโอจะนำมาใช้ เป็นกิจกรรมการนิเทศอย่างไร เป็นต้น

ดังตาราง 16



ตาราง 16 แสดงกิจกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อระดับประสบการณ์ของผู้รับการนิเทศ

กิจกรรม	ระดับประสบการณ์ที่ได้รับ
1. การบรรยาย (Lecturing)	ระดับต่ำ
2. การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized Lecturing)	ระดับต่ำ
3. การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel Presenting)	ระดับต่ำ
4. การให้ดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Television)	ระดับต่ำ
5. การฟังการบรรยายจากเทปวิทยุและเครื่องบันทึกเสียง (Listening to Page, Radio Recordings)	ระดับต่ำ
6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (Exhibiting Materials and Equipment)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างต่ำ
7. การสังเกตในชั้นเรียน (Observing in Classroom)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างต่ำ
8. การสาธิต (Demonstrating)	ระดับปานกลาง
9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviewing)	ระดับปานกลาง
10. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused Interview)	ระดับปานกลาง
11. การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้แนะ (Non-directive Interview)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
12. การอภิปราย (Discussing)	ระดับปานกลาง
13. การอ่าน (Reading)	ระดับปานกลาง
14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating)	ระดับปานกลาง
15. การระดมสมอง (Brainstorming)	ระดับปานกลาง
16. การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ (Video and Photographing)	ระดับปานกลาง
17. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting and Testing)	ระดับปานกลาง
18. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
19. การจัดทัศนศึกษา (Field Trip)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
20. การเยี่ยมเยียน (Intervisiting)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
21. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
22. การเขียน (Writing)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง
23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Practice)	ระดับปานกลาง-ค่อนข้างสูง

ที่มา : Harris (1985)

สังัด อุทรานันท์ (2530) ได้สรุปไว้ว่า กิจกรรมสำหรับการนิเทศ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดความรู้ความสามารถแก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งรับการนิเทศที่จัดขึ้นในขณะนั้น โดยได้แบ่งหมวดหมู่ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังตาราง 17

ตาราง 17 หมวดหมู่กิจกรรมการนิเทศ

กิจกรรมสำหรับผู้นิเทศ	กิจกรรมที่ทำร่วมกัน	กิจกรรมสำหรับผู้รับการนิเทศ
1. การบรรยาย 2. การสาธิต 3. การสังเกต 4. การสัมภาษณ์ 5. การบันทึกข้อมูล 6. การจัดทำเครื่องมือและทำการทดสอบ 7. การวิเคราะห์ 8. การเขียน	1. การประชุม 2. การอภิปราย	1. การฟัง 2. การดู 3. การอ่าน 4. การเยี่ยมเยียน 5. การไปทัศนศึกษา 6. การปฏิบัติตามคำแนะนำ 7. บทบาทสมมติ 8. นิทรรศการ

1. กิจกรรมสำหรับผู้นิเทศ เป็นกิจกรรมหลักที่ผู้นิเทศใช้สำหรับการให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วยกิจกรรม ดังต่อไปนี้ คือ

1.1 การบรรยาย เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ การบรรยายสามารถกระทำได้หลายลักษณะ เช่น การบรรยายปากเปล่า การบรรยายเป็นกลุ่ม เป็นต้น

1.1.1 การบรรยายปากเปล่า (lecturing) ใช้ได้ทั้งกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ เป็นกิจกรรมที่ทำได้ง่ายเพียงแต่ใช้การพูดและการฟังเท่านั้นประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมการบรรยายจะอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นจึงไม่เหมาะสมสำหรับจุดประสงค์ในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม หรือพฤติกรรมต่าง ๆ และในทางปฏิบัติมักจะใช้บรรยายเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมเท่านั้น

1.1.2 การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบ (Visualized Lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้ทัศนอุปกรณ์เข้าช่วย เช่น สไลด์ แผ่นโปสเตอร์ แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ประกอบการบรรยายการที่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังการบรรยายได้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บรรยายเสนอจะช่วยให้ผู้ฟังมีความสนใจมากขึ้น การบรรยายโดยใช้สื่อประกอบถึงแม้จะทำให้คุณค่าก่อให้เกิดประสบการณ์ต่ำแต่ก็ยิ่งดีกว่าการบรรยายโดยไม่มีอะไรประกอบเลย ในปัจจุบันได้มีการใช้สื่อประสม (Muti-media) คือ ใช้สื่อหลาย ๆ ประเภทประกอบการบรรยายมากขึ้น

1.1.3 การบรรยายเป็นกลุ่ม (Panel Presenting) จะช่วยให้การบรรยายเป็นที่น่าสนใจยิ่งขึ้น ดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การบรรยายเป็นหมู่คณะซึ่งประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลหลาย ๆ คนที่ต่อเนื่องกันและอาจจะมีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกก็ได้ นอกจากนี้ การเสนอข้อมูลในลักษณะของการจัดแบบซิมโปเซียม (Symposium) ซึ่งเป็นการเสนอ

ข้อมูลเป็นกลุ่มอย่างเป็นทางการ การได้วาทีก็เป็นอีกลักษณะหนึ่งของการนำเสนอข้อมูลเป็นกลุ่มมีจุดเน้นที่การให้ข้อมูล แนวคิด หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประสพการณ์ที่ได้จากกิจกรรมชนิดนี้สูงขึ้นกว่าการบรรยายทั้ง 2 แบบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

1.2 การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้อื่นได้เห็นการดำเนินการคล้ายสถานการณ์จริง ประสพการณ์ที่ได้จะอยู่ในระดับปานกลางและมักจะมีข้อจำกัดอยู่คือหากดำเนินการกับกลุ่มขนาดเล็กก็มักจะไม่น่าสนใจ แต่ถ้าหากดำเนินการกับกลุ่มขนาดใหญ่ก็จะไม่น่าสนใจและไม่ทราบรายละเอียดได้อย่างทั่วถึง การสาธิตจะมีคุณค่ามากขึ้นในกรณีที่มีการสังเกตอย่างเป็นระบบและมีกิจกรรมตามมา เช่น การอภิปรายและการลองให้ปฏิบัติ

1.3 การสังเกตภายในห้องเรียน (Observing in Classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการทำงานในสถานการณ์จริง เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานโดยจะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดอ่อน สามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรได้ การสังเกตจะเป็นไปอย่างมีคุณภาพถ้าผู้สังเกตเป็นผู้มีทักษะ มีเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีการบันทึกข้อมูลที่ถูกต้อง

1.4 การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นกิจกรรมสำหรับการสืบค้นหาข้อมูลต่าง ๆ การสัมภาษณ์อาจดำเนินการได้หลายลักษณะ คือ

1.4.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นกิจกรรมที่มีจุดประสงค์หลักเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามที่ต้องการ การสัมภาษณ์เป็นกิจกรรมที่จะช่วยในการเลือกคณะทำงาน การสื่อสารกับกลุ่มคนและการตรวจสอบยืนยันข้อมูลต่าง ๆ เนื่องจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจะถูกควบคุมโดยผู้สัมภาษณ์ ดังนั้นกิจกรรมชนิดนี้จึงมีคุณค่าน้อยต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคล กิจกรรมชนิดนี้ถือว่ามีผลต่อประสพการณ์ในระดับปานกลาง

1.4.2 การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused Interviewing) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะบางเรื่องให้ผู้ตอบสามารถจะตอบได้เท่านั้นสำหรับประสพการณ์ที่ได้จากกิจกรรมนี้จะอยู่ในระดับปานกลาง

1.4.3 การสัมภาษณ์ทางอ้อม (Non-directive Interview) เป็นการรับรู้ข้อมูลจากการอภิปรายหรือแสดงแนวความคิดของบุคคลที่เราสนทนา ผู้สัมภาษณ์จะพยายามให้ผู้รับ การสัมภาษณ์ระลึกถึงข้อมูลในอดีต ปัจจุบันและอนาคต เพื่อประเมินตนเองว่าตนเองจะทำในลักษณะใด ผู้สัมภาษณ์จะต้องแสดงความสัมพันธ์อันดีกับผู้รับการสัมภาษณ์ เพื่อให้เขาได้แสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกออกมามากที่สุดและแสดงออกด้วยความจริงใจเนื่องจากการสัมภาษณ์ทางอ้อมไม่มีการจัดลำดับขั้นตอนของสาระที่สนทนา ดังนั้นหากใช้เทปบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ก็จะเป็นการดี ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูล

1.5 การบันทึกข้อมูล (Recording) มีจุดประสงค์สำคัญในการเก็บข้อมูลต่าง ๆ ไว้ เป็นหลักฐานเพื่อประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลหรือเพื่อประโยชน์ต่อการใช้อ้างอิงใน

โอกาสต่อไป การบันทึกข้อมูลสามารถกระทำได้หลายลักษณะ เช่น การบันทึกด้วยการเขียน บันทึกด้วยแถบเสียง การบันทึกวิดีโอและการถ่ายภาพ เป็นต้น

1.5.1 การบันทึกข้อมูลด้วยการเขียนเป็นกิจกรรมที่ทำได้ง่ายและนิยมทำกัน อย่างแพร่หลายในการบันทึกข้อมูลด้วยการเขียนโดยทั่วไป มักจะทำการบันทึกเฉพาะข้อมูลที่มีความสำคัญและจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น การบันทึกอย่างละเอียดมักจะไม่ค่อยกระทำกัน ทั้งนี้เพราะเสียเวลาทั้งการบันทึกหรือการอ่านเนื้อหาสาระที่ได้จากการบันทึกเท่านั้น

1.5.2 การบันทึกข้อมูลด้วยเทปบันทึกเสียง (Tape Recording) เป็นกิจกรรมการบันทึกข้อมูลในรายละเอียดของข้อมูลซึ่งสามารถสื่อสารกันด้วยเสียง กิจกรรมนี้ มีความสะดวกเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน การบันทึกเสียงหากนำไปใช้ควบคู่กับการสังเกตการสอนในห้องเรียนก็ย่อมจะช่วยลดความผิดพลาดในการบันทึกการสังเกตพฤติกรรมและยังช่วยลดความขัดแย้งกันระหว่างผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศอันเนื่องจากการให้ข้อมูลผิดพลาดได้เป็นอย่างดี

1.5.3 การบันทึกวิดีโอเทปและถ่ายภาพ (Videotaping and Photographing) กิจกรรมชนิดนี้ มีประโยชน์การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลงาน การฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์ ปัจจุบันจะมีการถ่ายภาพในลักษณะของวิดีโอเทปมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การถ่ายภาพ การจัดทำภาพยนตร์เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียงสามารถลบได้และสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ ส่วนการถ่ายภาพนั้นจะนำมาใช้ประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการหรือจัดทำภาพประกอบในการจัดทำรายงานการประเมินผลในเรื่องต่าง ๆ

1.6 การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting and Testing) กิจกรรมนี้ จะเกี่ยวข้องกับการทำแบบทดสอบ แบบสำรวจและแบบแสดงความคิดเห็น แบบประเมินเจตคติและเครื่องมืออื่น ๆ เครื่องมือเหล่านี้ มักจะนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่นอยู่บ่อย ๆ เช่น การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การสัมภาษณ์ และการสังเกต

1.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and Calculating) กิจกรรมนี้ มีความสำคัญมากสำหรับผู้นิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการติดตามและประเมินผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และการควบคุมประสิทธิภาพการสอนในสภาพที่เป็นจริงแล้ว ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีความสามารถอย่างง่าย ๆ ได้แก่ การคิดคำนวณค่าดัชนีต่าง ๆ การเขียนตาราง เขียนกราฟ และแผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ของตัวเลข เป็นต้น เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมในห้องเรียน หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมที่ได้จัดขึ้น

1.8 การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศ เกือบทุกเรื่อง เช่น การเขียนโครงการนิเทศ การบันทึกข้อมูล การเขียนรายงาน การเขียนบันทึก การเขียนใบเตือนความจำ ฯลฯ เป็นต้น จะเห็นว่าการเขียนเป็นกิจกรรมที่สื่อความหมายที่มีความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียนเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม กิจกรรมการเขียนจัดเป็น

กิจกรรมที่ให้ประสบการณ์ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะก่อให้เกิดการปรับปรุงความเข้าใจ ทั้งผู้เขียนและผู้อ่านทั้งสองฝ่าย

2. กิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำร่วมกัน กิจกรรมที่กล่าวถึงต่อไปนี้จะเน้นบทบาทในการจัดกิจกรรมจะเป็นของผู้ให้การนิเทศก็ตามแต่ก็จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้รับการนิเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งได้แก่ กิจกรรมการประชุม และการอภิปราย

2.1 การประชุม เป็นกิจกรรมสำหรับการนิเทศมีหลายลักษณะ ได้แก่

2.1.1 การประชุมชี้แจง เป็นการเสนอข้อมูลให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบ สามารถกระทำได้ทั้งกลุ่มขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่มุ่งเน้นบทบาทของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศสามารถมีส่วนร่วมด้วยการซักถามหรือแสดงข้อคิดเห็นต่าง ๆ ได้

2.1.2 การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session) เป็นการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปราย ในหัวข้อเรื่องที่จำเพาะเจาะจง โดยมีการกำหนดโครงสร้างน้อยที่สุด แต่จะมุ่งเน้นปฏิสัมพันธ์ภายใน กลุ่มมากที่สุด บรรยากาศจะมุ่งการแสดงความคิดเห็นที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

2.1.3 การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการเสนอแนวคิด วิธีการแก้ปัญหาหรือให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนแสดงความคิดเห็นออกมาโดยไม่มี การวิเคราะห์หรือวิพากษ์วิจารณ์เป็นการแสดงความคิดเห็นค่อนข้างอิสระในเวลาอันจำกัด บรรยากาศในการระดมสมองจะต้องเป็นไปในทางที่ดี ไม่มีอคติต่อแนวความคิดของบุคคลใดทั้งสิ้นถึงแม้แนวความคิดที่สมาชิกเสนอมานั้น จะไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้แต่แนวความคิดนั้นก็จะเป็นไปผสมผสานให้เกิดแนวความคิดอื่นหรือเกิดแนวคิดใหม่ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้

2.1.4 การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ กระทำร่วมกันเหมาะสำหรับกลุ่มขนาดเล็กโดยจะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์และแตกต่างจากกิจกรรมชนิดอื่น คือ จากการสัมภาษณ์ตรงที่การอภิปรายจะเป็นกิจกรรมกลุ่มจะแตกต่างจากการประชุมตรงที่การอภิปรายจะมีโครงสร้างที่หลวมและเป็นแบบไม่เป็นทางการ การอภิปรายจะมีความใกล้เคียงกับการประชุมกลุ่มและอภิปรายกลุ่ม การอภิปรายจะนำไปใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น บทบาท สมมติ ภาพยนตร์ การอ่านงานวิจัย การเยี่ยมเยือน เพื่อแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้

3. กิจกรรมสำหรับผู้รับการนิเทศ

3.1 การฟัง (Listening) เป็นกิจกรรมที่ช่วยถ่ายทอดแนวความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งซึ่งจะเป็นหลาย ๆ คนก็ได้ซึ่งนอกจากจะฟังโดยตรงแล้วสามารถฟังจากสื่อต่าง ๆ เช่น เทป วิดีโอ โดยเป็นประโยชน์สำหรับการฝึกทักษะโดยเฉพาะการเลียนสำเนียงหรือเสียงประสบการณ์ที่ได้รับถือว่าอยู่ในระดับต่ำ

3.2 การดู (Viewing) เป็นการรับทราบข้อมูลต่าง ๆ เช่น การดูภาพยนตร์ โทรทัศน์ หรือวิดีโอเทป กิจกรรมนี้ ถือว่ามีบทบาทมากขึ้นในปัจจุบัน

3.3 การอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่ใช้กันอย่างแพร่หลายสามารถใช้กับบุคคลจำนวนมากและผู้รับการนิเทศจะอยู่ไกลเพียงใดก็สามารถกระทำได้ กิจกรรมการอ่านจะมีคุณค่ามากขึ้นหากดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการอภิปรายหลังจากการอ่านเสร็จสิ้นไปแล้ว

3.4 การเยี่ยมเยือน (Intervisiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งจะไปเยี่ยมและสังเกตการณ์ทำงานของอีกบุคคลหนึ่งจะกระทำเป็นกลุ่มขนาดเล็กได้ แต่ในทางปฏิบัติโดยทั่วไปมัก ดำเนินการในลักษณะของกิจกรรมรายบุคคล และจำเป็นต้องมีการวางแผนในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดีและควรไปเยี่ยมบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานเป็นตัวอย่างได้ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจัดอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง

3.5 การไปทัศนศึกษา (Field Trip) กิจกรรมชนิดนี้ เป็นการเดินทางออกจากโรงเรียนไปสถานที่แห่งอื่น เพื่อศึกษาและดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่มีประโยชน์ในเชิงเพิ่มพูนประสบการณ์แก่ผู้ร่วมกิจกรรม ประสบการณ์ที่ได้รับจัดอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง

3.6 การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided Practice) กิจกรรมชนิดนี้ ใช้ได้กับ รายบุคคลหรือกับกลุ่มขนาดเล็ก มุ่งเน้นการปฏิบัติโดยจะเป็นที่สนใจมากขึ้น เมื่อมีการฝึกทดลองสอนหรือฝึกสอน ในบางครั้งก็อาจใช้ร่วมกับกิจกรรมการเยี่ยมเยือนและกิจกรรมการสังเกต

3.7 บทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึกรู้สึก คิดของบุคคลในวัฒนธรรมต่าง ๆ ในกรณีที่นำมาใช้กับการนิเทศส่วนใหญ่มักจะเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูมาเป็นตัวกำหนดให้ผู้ทำกิจกรรมสมมติตัวเองว่าถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะ ทำอย่างไร กิจกรรมบทบาทสมมติจะช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี หลังจากทำ กิจกรรมผ่านไปแล้วควรมีการอภิปรายเพื่อวิเคราะห์วิจารณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่สังเกตเห็นจากการทำ กิจกรรมนั้น กิจกรรมบทบาทสมมติมีผลต่อประสบการณ์ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางสูง

3.8 การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (Exhibiting Materials and Equipment) กิจกรรมนี้ จะช่วยในการฝึกอบรมซึ่งจะช่วยเพิ่มความสนใจแก่ผู้ร่วม กิจกรรมเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาถึงผลที่มีต่อประสบการณ์แล้วจัดอยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างไปทางต่ำ โดยในการตัดสินใจจะเลือกกิจกรรมชนิดใด ผู้นิเทศควรจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ 1) จุดประสงค์ของการนิเทศ 2) ขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ และ 3) ระดับคุณภาพของกิจกรรมที่พอจะยอมรับได้ดังนี้

1.ในการจัดการนิเทศการศึกษาแต่ละครั้ง ผู้นิเทศควรพิจารณาว่า จุดประสงค์ ที่สำคัญที่สุดคืออะไรจะมุ่งต้องการให้ผู้รับการนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกิดเจตคติหรือ เกิดทักษะอย่างไร กิจกรรมการนิเทศในแต่ละประเภทจะสนองตอบต่อจุดประสงค์แตกต่างกัน ยกตัวอย่าง ดังนี้

1.1 กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทางด้านพุทธรพิสัย (Cognitive) ได้แก่ กิจกรรมที่ช่วยสร้างความรู้ ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ทำการนิเทศ เช่น การให้ดูภาพยนตร์ การจัดนิทรรศการ การสังเกต การสาธิต การอภิปราย การระดมสมอง การพาไปทัศนศึกษา ฯลฯ เป็นต้น

1.2 กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาเจตคติ ได้แก่ กิจกรรมที่ช่วยเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดให้เป็นไปทางที่ดีและมีกำลังใจในการทำงาน เช่น การสัมภาษณ์ การเยี่ยมเยียน บทบาทสมมติ เป็นต้น

1.3 กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน ได้แก่กิจกรรมที่ช่วยให้เกิด ความคล่องแคล่ว มีความชำนาญในการทำงานหรือผิดพลาดน้อยลง เช่น การแสดงบทบาทสมมติ และการให้ปฏิบัติตามคำแนะนำ ฯลฯ เป็นต้น

2. ขนาดของกลุ่มผู้รับการนิเทศ แบ่งตามขนาดได้ 4 ขนาด ได้แก่

2.1 การนิเทศเป็นรายบุคคล หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศจำนวน 1 คน แต่ผู้นิเทศจะมี 1 คน หรือมากกว่าก็ได้มักจะได้ผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างสูง แต่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย และเสียเวลาเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงนิยมใช้สำหรับการนิเทศการสอนภายในห้องเรียนหรือทำการนิเทศ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของบุคลากรคนใดคนหนึ่ง โดยจะใช้กิจกรรมการสังเกตภายในห้องเรียน การสัมภาษณ์ การเยี่ยมเยียน การให้ปฏิบัติตามคำแนะนำ ฯลฯ เป็นต้น

2.2 การนิเทศเป็นกลุ่มขนาดเล็ก หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศจำนวนไม่มากนัก ซึ่งอย่างมากไม่ควรเกิน 30 คน สำหรับผู้ให้การนิเทศจะมีกี่คนก็ได้การนิเทศแบบนี้เป็นการนิเทศที่คุ้มค่ากับการลงทุนทั้งด้านเวลาและค่าใช้จ่าย กิจกรรมที่ทำ คือ การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การใช้เครื่องมือทดสอบ การประชุมกลุ่มย่อย การพาไปทัศนศึกษา บทบาทสมมติ ฯลฯ เป็นต้น

2.3 การนิเทศเป็นกลุ่มใหญ่ หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศจำนวนมาก ซึ่งอาจจะถือเกณฑ์มากกว่า 30 คนขึ้นไป สำหรับผู้ให้การนิเทศจะมีกี่คนก็ได้ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากกว่าการมุ่งให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องใช้เครื่องมือชนิดต่าง ๆ ช่วยในการนิเทศเป็นอย่างมากแต่จะเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการไม่มาก กิจกรรมที่ใช้ คือ การบรรยาย การสาธิต การใช้เครื่องมือและการทดสอบ การไปทัศนศึกษา เป็นต้น

2.4 การนิเทศกลุ่มมวลชน หมายถึง การนิเทศที่มีผู้รับการนิเทศไม่จำกัดจำนวนและอยู่ห่างไกลเพียงใดไม่สำคัญ การนิเทศแบบนี้ จะเป็นการนิเทศโดยผ่านสื่อมวลชน จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางด้านเทคโนโลยี กิจกรรมการนิเทศได้แก่ การบรรยาย การให้ดูโทรทัศน์ และการอ่าน ฯลฯ

3. ระดับคุณภาพของกิจกรรมที่พอจะยอมรับได้ กิจกรรมการนิเทศแต่ละชน มักจะให้ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางกิจกรรมจะทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์

สูงแต่บางกิจกรรมทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับประสบการณ์ในระดับปานกลาง สิ่งที่ผู้นิเทศจะต้องพิจารณา คือ ระดับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นที่พอใจหรือไม่ เช่น กิจกรรมระดมสมองให้ประสบการณ์ระดับปานกลาง เนื่องจากว่าการระดมสมองเป็นการคิดและการพูดในสิ่งที่เคยปฏิบัติมาแล้ว การเกิดความรู้ใหม่จะได้รับเฉพาะในส่วนที่เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

4. วิธีการนิเทศการศึกษา

เพื่อให้เข้าถึงพัฒนาการของการนิเทศโดยสังเขป ตั้งแต่จากกลางศตวรรษที่ 19 จนถึงปัจจุบัน ศตวรรษที่ 21 ดังนี้

4.1 การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์

Sergiovanni (1994) การนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ มีจุดเริ่มต้น จากแนวคิดความเชื่อของเอลตัน เมโย (Elton Mayo) นักปรัชญาสังคมและศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ โดยเมโยเชื่อว่า ผลผลิตหรือผลงานของผู้ปฏิบัติงานสามารถจะเพิ่มขึ้นได้ต่อมาผลสำเร็จของวิธีการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งท้าทายทฤษฎีการจัดการแบบ วิทยาศาสตร์ ดังนั้น ในการนิเทศผู้นิเทศจะต้องสร้างความรู้สึกรักพอใจให้เกิดขึ้นกับครู โดยแสดงความสนใจครูในฐานะเป็นบุคคล ๆ หนึ่งที่มีความสำคัญมีสิทธิเท่าเทียมและควบคุมการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วม (Participation) มีความสัมพันธ์ในการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์วัตถุประสงค์ของการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ คือ การทำให้ครูรู้สึกว่าเขามีประโยชน์ มีความสำคัญสำหรับโรงเรียน ความรู้สึกส่วนตัว ความสัมพันธ์ที่ดีโดยแนวคิดวิธีการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ที่คงใช้ได้อยู่ คือ การครองใจคน หรือครองใจเพื่อนร่วมงาน “Winning friends”

ลักษณะสำคัญและแนวทางการนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Supervision)

1. มีความเชื่อว่า ถ้าบุคคลในองค์กรมีความสุขมีความพึงพอใจเขาจะทำงานหนักมากขึ้นง่ายต่อการทำงานด้วยและติดต่อการบริหารจัดการ
2. เน้นการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย
3. เน้นความสำคัญของบุคคลมากกว่าผลงาน
4. ครูมีความสำคัญมีสิทธิเสรีภาพในการคิดและการปฏิบัติ
5. ยึดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow และทฤษฎี Y ของ McGregor
6. ต่อต้านแนวคิดและทฤษฎีแบบวิทยาศาสตร์
7. มุ่งสร้างความสุขและความพึงพอใจของครูในการปฏิบัติงาน
8. เน้นความต้องการทางด้านสังคมและความรู้สึกของบุคคลให้มากขึ้น
9. เน้นการสร้างความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีค่าต่อองค์กร โดยการสร้างขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับครู

10. ผู้นิเทศทำงานร่วมกันกับครู โดยเน้นที่การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.2 การนิเทศแบบวิทยาศาสตร์

วิธีการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ มาจากแนวคิดการบริหารจัดการของ Frederick Taylor และคณะ ในยุคต้นศตวรรษที่ 19 โดยเขาเชื่อว่า ในการจัดการแบบวิทยาศาสตร์นั้น ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องคิดอะไรมาก เพียงแต่ทำงานตามที่บอกอย่างถูกต้องก็พอมีการติดตามการปฏิบัติงานให้ถูกต้องด้วยวิธีการตรวจตรา ควบคุมความรับผิดชอบต่องานและผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดผลสำเร็จของงาน การทำงานตามวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายหลักที่ต้องการนั้น ไม่มีการคำนึงถึงความต้องการ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศแบบบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงแม้ว่าร่องรอยการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ยังคงมีอยู่ในโรงเรียน ซึ่งถ้าเป็นการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ดั้งเดิม ที่เน้นการควบคุมบังคับให้ปฏิบัติตามจะไม่นับเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน โดย วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538) เสนอวิธีดำเนินการนิเทศ ดังนี้

1. แสวงหาหลักพื้นฐานในการทำงานของตนเองและของครูที่จะนิเทศด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์
2. มีการวางแผนงานแทนที่จะทำงานด้วยความคิดที่เกิดขึ้นเมื่อใดก็ลงมือทำเมื่อนั้น
3. สร้างหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนมีการฝึกอบรมก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่
4. แบ่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามความสามารถความถนัดและให้ประจำหน่วยต่าง ๆ โดยมีคนคอยประสานงาน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้น
5. สร้างวิธีการและมาตรฐานของงานหาแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
6. กำหนดระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานในการทำงาน สร้างแผนภูมิกำหนดตารางเวลาในการทำงาน
7. ทำการวิจัยและค้นคว้าหาวิธีสอน หรือวิธีทำงานที่ดีอยู่เสมอสนับสนุนการทดลองภายใต้การควบคุมอย่างถูกต้อง
8. การศึกษาวิเคราะห์เป็นวิธีเดียวที่จะได้พบวิธีที่ดีกว่า โดยให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงานด้วย
9. เป็นหน้าที่ของผู้นิเทศที่จะตัดสินใจว่าวิธีสอนใดเป็นวิธีสอนที่เหมาะสมมากกว่าจะให้ครูเลือกเอง
10. ให้ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติให้บรรลุผลสำหรับสอนเรื่องกระบวนการและวิธีการ ผู้นิเทศเป็นผู้แนะนำ ผู้นิเทศจึงควรศึกษาแสวงหาได้ดีที่สุด เหมาะสมที่สุดให้ครู
11. มาตรฐานการสอนแบบต่าง ๆ จะต้องเหมาะสมกับความสามารถของเด็ก
12. การสอนจะมุ่งให้ได้รู้จักวิธีเรียนมากกว่าการให้ท่องจำ

13. ควรใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสมให้ประโยชน์สูงสุด ลักษณะสำคัญและแนวทางการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์

1. เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
2. เน้นการควบคุม ตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง
3. ให้ความสำคัญกับความรู้สึกด้านจิตใจ ความต้องการของมนุษย์สัมพันธ์
4. เชื่อว่าผลของงานอยู่ที่การปฏิบัติงานตามขั้นตอน ตามวิธีการที่ได้ศึกษามาแล้ว
5. มีการสังเกตดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด
6. เน้นผู้บริหารหรือผู้นิเทศเป็นสำคัญ
7. จัดบริการเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

4.3 การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์

จากแนวคิดวิธีการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์และวิธีการนิเทศแบบมนุษย์สัมพันธ์เป็น
ที่มาของทฤษฎีใหม่ในการนิเทศ คือ การนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์ของ McGregor ซึ่งเน้น
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เน้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศที่เป็นมิตร ภาวะผู้นำที่ใช้
ในการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทั้งการชี้แนะและแบบอุปถัมภ์แต่เป็นการสนับสนุน
(Supportive) มากกว่าการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์กล่าวได้ว่า ยึดทฤษฎี Y ของ McGregor โดยจะ
มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความ
เต็มใจ นอกจากนั้นยังจัดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ความฉลาดและการนำตนเองเพื่อให้
สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ลักษณะสำคัญและแนวทางการนิเทศแบบทรัพยากรมนุษย์

1. มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามีความสำคัญและมีความหมาย
2. มุ่งสร้างความรู้สึที่ดีต่อตนเอง ยอมรับตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง อุทิศตนเอง
3. สร้างความรู้สึกว่าโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าเป็นของทุกคนมีส่วนรับผิดชอบ
4. ใช้การสนับสนุนส่งเสริมมากกว่าการชี้แนะ
5. มีความเชื่อว่าการนิเทศที่เน้นทรัพยากรมนุษย์ชีวิตครูจะดีขึ้นโรงเรียนจะมี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6. มุ่งให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ พอใจ มีความสุขจากผลสำเร็จของงานที่
ปฏิบัติ
7. มีความเชื่อว่าบุคคลจะรู้สึกพัฒนาขึ้นจากผลของงานที่เคยปฏิบัติ
8. เน้นผลของงานก่อนความสุขและความพึงพอใจ
9. มีความเชื่อว่าความสุข ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นและผลสำเร็จจะเกิดขึ้นก็
ต่อเมื่อมีงานและมีการปฏิบัติให้สำเร็จก่อน

10. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล คือเป้าหมายที่ต้องการเมื่อได้ทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ

11. ความรู้สึกว่าประสบผลสำเร็จ มีความพึงพอใจความสุขที่เกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน

12. ครูเสรีภาพในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน

4.4 การนิเทศแบบมนุษยนิยม

การนิเทศแบบมนุษยนิยมมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีและแนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) คือ Abraham H. Maslow และ Carl R. Rogers มีความเชื่อว่า มนุษย์เป็น “Man Of Play” คือ ผู้มีเหตุผลที่จะตัดสินใจด้วยตัวเองมีคุณค่า มีความดีเชื่อถือและวางใจได้และมีความรับผิดชอบ มีความเฉลียวฉลาดในการปรับตัว ดังที่ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2558) ได้สรุปสาระสำคัญไว้ว่า เป็นการเน้นความสำคัญและการกระทำของผู้อื่น เป็นการสร้างและบรรยากาศสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่สามารถกระตุ้นและมีความเจริญงอกงามและความสำคัญให้กับบุคคล โดยการร่วมกันปฏิบัติงาน มีบทบาทและหน้าที่หลัก ดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ในการประเมินและวินิจฉัย (Assessing-Diagnosing Function) หมายถึง การช่วยให้ครูสามารถประเมินวินิจฉัยตามความต้องการของเขาเองได้

2. หน้าที่ในการวางแผน (Planning Function) หมายถึงการช่วยเหลือหรือแนะนำให้ครูสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลสูงสุด

3. หน้าที่ในการจูงใจ (Motivating Function) หมายถึง การช่วยครูในการสร้างบรรยากาศคงสภาพบรรยากาศในการทำงานเกี่ยวกับการนิเทศทุกชนิด

4. หน้าที่เกี่ยวกับยุทธวิธี (Strategic Function) หมายถึง การเลือกและการใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ที่จะให้ได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

5. หน้าที่เกี่ยวกับการวิจัย (Research Function) เพื่อช่วยให้ครูสามารถแสดงประสบการณ์และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

6. หน้าที่ที่เกี่ยวกับการประเมินและรายงานผลความก้าวหน้า (Appraising Progress Reporting Function) หมายถึง การช่วยเหลือครูในการประเมินผลงานและรายงานผลลัพธ์ที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบมนุษยนิยม

1. การยอมรับวิถีทางประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน
2. การให้ความสำคัญกับมนุษย์และมีความเชื่อว่าทุกคนมีอิสระที่จะเลือกทำตามที่ตนเองต้องการด้วยความสามารถของตน

3. การยอมรับและสามารถทำให้คนอื่นรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญมี
สุขภาพจิตดี

4. การยอมรับบุคคลในฐานะที่เป็นมนุษย์ด้วยกันอย่างมีคุณค่าและมีศักยภาพ

5. มีความเชื่อว่าการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างความ
เจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบุคคล

นอกจากนั้น วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2558) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การนิเทศแบบมนุษยนิยม
จะประสบผลสำเร็จ ถ้าหากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศ รวมทั้งผู้รับการนิเทศ

1. รู้ว่าทักษะความสามารถพิเศษและความคิดรวบยอดของเขาเองนั้นจะนำ
ออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการร่วมกันทำงาน

2. รู้สึกอยู่เสมอว่าจะต้องมีความรับผิดชอบในตัวเองและตัดสินใจด้วยตัวเอง
ยอมรับสภาพความเป็นจริงและความสามารถของบุคคลอื่นที่มีอยู่

แนวทางในการนิเทศแบบมนุษยนิยม

1. สร้างความสัมพันธ์ที่เปิดเผยจริงใจเป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศเชื่อถือไว้วางใจกัน
2. ผู้นิเทศและครูร่วมกันพิจารณาความต้องการจำเป็นความปรารถนาต่าง ๆ
ของผู้ร่วมงาน รวมทั้งสติปัญญาความสามารถพิเศษ เป้าหมายของแต่ละบุคคลและเป้าหมายสถาบัน
และร่วมกันวางแผน

3. วางแผนการปฏิบัติงาน

4. สังเกตการปฏิบัติงานตามแผน ผู้นิเทศจะต้องสวมบทบาทของผู้แสดง
ผู้ปฏิบัติงาน ผู้เรียน และผู้นิเทศในเวลาเดียวกัน หมายความว่า จะต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่าการ
ได้สวมบทบาทบุคคลต่าง ๆ ช่วยให้เข้าใจการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ มากขึ้น

5. การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน โดยการประชุมปรึกษาแลกเปลี่ยนข้อมูลให้
ข้อมูลย้อนกลับ

4.5 การนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ

การนิเทศการศึกษามีหลากหลายวิธีการตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เทคนิค วิธีการ
นิเทศหรือแบบในการนิเทศการศึกษาที่รู้จักกันแพร่หลายในปัจจุบันที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้มี
รายละเอียดดังนี้

Glatthorn (1984) ได้เสนอระบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการไว้ 4 วิธี คือ

4.5.1 การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เริ่มจากแนวคิดของ
Goldhammer (1980) สรุปได้ดังนี้

1) การนิเทศแบบคลินิกเป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอน
โดยตรง

- 2) การนิเทศแบบคลินิกที่แทรกอยู่ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน
- 3) การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ชัดเจน โดยเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของโรงเรียนและความต้องการในความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของครูในโรงเรียน
- 4) การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในวิชาชีพระหว่างครูและผู้นิเทศ
- 5) การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่จะต้องมีความเชื่อใจ เชื่อถือซึ่งกันและกัน โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจ สนับสนุนกันและกัน และความผูกพันในการที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า
- 6) การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ถึงแม้ว่าการดำเนินการจะต้องยืดหยุ่น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง
- 7) การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างความจริงกับอุดมการณ์
- 8) การนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการความเชื่อที่ว่า ผู้นิเทศ คือ ผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริง เกี่ยวกับการวิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 9) การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่ต้องมีการให้การฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศก่อนที่จะนำการนิเทศแบบคลินิกไปใช้โดยเฉพาะในเรื่องเทคนิคการสังเกตการณ์ การสอนและการดำเนินการนิเทศแบบคลินิกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Acheson and Gall (2003) ได้เสนอแนะกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมและวางแผน (Planning Conference)
2. การสังเกตการสอนในห้องเรียน (Classroom Observation)
3. การประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference)

Cogan (1978) กล่าวว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นการสังเกตในชั้นเรียนการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนโดยที่จะเน้นอย่างเฉพาะเจาะจงถึงพฤติกรรมครู และนักเรียนในชั้นเรียน โดยสรุปแล้วเป็นการนิเทศในชั้นเรียน (In-class Supervision) ดังนั้น คำว่า “คลินิก” เป็นคำอุปมาอุปไมยแทนห้องเรียนซึ่งเปรียบเสมือน “คลินิกของการนิเทศ”

นอกจากนี้แล้ว Cogan ยังได้ให้คำนิยามต่อไปอีกว่า การนิเทศแบบคลินิกจะเน้นถึงการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับการสังเกตการสอนภายในห้องเรียน อันที่จะได้มาซึ่ง ข้อมูลต่าง ๆ เช่น บันทึกของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เช่น

พฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมในการเรียนของนักเรียนที่เกิดขึ้นในขณะที่ครูกระทำการสอน อยู่และมีข้อมูลที่เพิ่มเติมขึ้นมาได้อีกเกี่ยวกับครู และนักเรียนทางด้านการรับรู้ ทักษะคติ ความเชื่อ ความรู้ที่มีความสอดคล้องกับเรื่องที่สอนและการสอนข้อมูลเหล่านี้อาจจะได้มาหรือเกิดขึ้นก่อนที่จะสอนในระหว่างที่สอน หรือหลังจากที่การสอนสิ้นสุดลงแล้วในระหว่างที่ทำการวิเคราะห์การสอนในตอนใดก็ได้

ดังนั้น “การนิเทศแบบคลินิก” จึงมีความหมายว่า เป็นหลักเหตุผลและแนวปฏิบัติที่ ออกแบบเอาไว้สำหรับปรับปรุงสมรรถภาพการสอนของครูในชั้นเรียน การดำเนินการนิเทศแบบ คลินิก อาศัยข้อมูลส่วนใหญ่ จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้น และสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศจากพื้นฐานของโปรแกรม วิธีดำเนินการ และยุทธวิธีนั้นได้ ออกแบบเอาไว้เพื่อปรับปรุง ประสิทธิภาพในการเรียนของนักเรียน โดยการปรับปรุงพฤติกรรม การสอนของครูในชั้นเรียน เป็นหลักสำคัญ

การนิเทศแบบคลินิกว่ามีลักษณะที่สำคัญ คือ 1) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีความ เด่นชัด จำเพาะเจาะจง เกี่ยวกับพฤติกรรมในการสอนต่อตัวครูเนื่องจากการนิเทศแบบคลินิก เปรียบเสมือนกับการที่ผู้ให้การนิเทศได้ถือกระจกอยู่ข้างหลังห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูได้เห็นภาพ ที่แท้จริงว่าเขาทำอะไร ทำอย่างไรบ้างในขณะที่เขาสอนอยู่ พฤติกรรมของครูที่ได้ กระทำลงไป ใน ห้องเรียนอาจต่างกันออกไปจากสิ่งที่เขาคิดว่าเขากำลังกระทำอยู่ ตัวอย่างเช่น ครูจำนวนมากมีความ เชื่อว่า เขาทำได้ดีมากเกี่ยวกับการส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงออกทางความคิดเห็น จนกระทั่งได้ดู ตนเองสอนผ่านวีดิทัศน์จึงได้พบว่าตนเองพูดมากตลอดเวลา มากกว่าส่งเสริมให้นักเรียนได้พูด แสดงออกทางความคิดเห็น เพราะฉะนั้นการที่ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับจำเพาะเจาะจง อยู่เสมอจะเป็น แรงกระตุ้นให้ครูได้รู้จักที่จะปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง 2) เป็นการวินิจฉัยและแก้ไขกระบวนการ สอน ผู้นิเทศได้ใช้เทคนิคของการประชุมปรึกษาหารือ และข้อมูลหลักฐานที่ได้จากการสังเกตการสอน เพื่อที่จะชี้เฉพาะเจาะจงลงไปว่า พฤติกรรมในการสอนนั้นมีความคลาดเคลื่อนไปอย่างไร ระหว่างสิ่งที่ ครูได้สอนและจุดมุ่งหมายของบทเรียนและการสอนที่ครูได้ตั้งเอาไว้ 3) เป็นวิธีการที่ให้ความช่วยเหลือ ครูได้พัฒนาทักษะในการใช้ยุทธศาสตร์การสอน 4) ช่วยให้ครูได้พัฒนาทัศนคติในทางดีงามและเต็มใจ ที่จะค้นคว้าศึกษาอย่างต่อเนื่องในเรื่องของการพัฒนาวิชาชีพในการสอนด้วยเหตุนี้จึงเป็นคุณค่าที่ สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยเหลือให้ครูได้รู้แจ้ง เห็นจริงว่าการฝึกอบรมในการเป็นครู นั้นไม่ได้ยุติแต่เพียงหลังจากได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรเพียงเท่านั้น ครูจะต้องมีทัศนคติ ต่อตัวเองว่าเป็นผู้ที่มีวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้เพิ่มเติม สิ่งใหม่ๆ เทคนิคใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาและ ตลอดชีวิตของวิชาชีพในการสอนและ 5) เป็นการช่วยให้ผู้นิเทศได้พัฒนาตนเองอย่างจริงจัง เพื่อเป็น แบบอย่างให้กับครูและช่วยให้ผู้นิเทศที่ดำเนินการนิเทศแบบคลินิกได้พัฒนาตนเอง ทั้งทางด้าน

ทัศนคติและทักษะของการนิเทศการสอน เพื่อส่งเสริมให้เป็น นักวิชาการและเป็นผู้ที่มีวิชาชีพที่สมบูรณ์แบบยิ่ง ๆ ขึ้นไป

Cogan (1978) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกไว้ 8 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยการ 1) สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ 2) ช่วยครูเข้าใจในหลักการการนิเทศแบบ คลินิก ขั้นตอนการนิเทศ และการดำเนินงาน พร้อมทั้งเหตุผล และ 3) ชี้นำให้ครูทราบถึงบทบาทใหม่ และพันธกิจของเขาในช่วงการดำเนินการนิเทศแบบคลินิก การสร้างการยอมรับ ซึ่งกันและกัน มีศรัทธา เลื่อมใสจริงใจต่อกัน เน้นความสัมพันธ์ในลักษณะผู้ร่วมวิชาชีพ มากกว่าเรื่องส่วนตัว ช่วยเหลือให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดีเชื่อมั่นและคิดในทางที่ดีต่อครูและนักเรียน ลดความหวาดกลัวของครู เกี่ยวกับการนิเทศ ส่งเสริมให้ครูมีอิสระในวิชาชีพ เกิดความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด ผู้นิเทศจะต้องมี ความรู้ในการสร้างแรงจูงใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการสอนร่วมกับครูได้แก่การเตรียมแผนการ เรียนรู้ ตั้งแต่กำหนด จุดประสงค์เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ และการวัดผลและประเมินผล นอกจากนี้ควรให้กำลังใจและสนับสนุนการจัดทำแผนการเรียนรู้หรือการตกลงแบ่งงานกันทำในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแนวทางการสังเกตการสอน ผู้นิเทศหรือครูจะร่วมกำหนดขอบเขตการนิเทศโดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย กระบวนการ เทคนิควิธีสังเกตการสอน รวบรวมข้อมูลไว้อย่างชัดเจน กำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคคลอื่นที่ร่วมสังเกตไว้อย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตการสอน ผู้นิเทศเข้าไปสังเกตการสอนตาม วิธีการที่กำหนด บันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชั้นเรียน ซึ่งกำหนดจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ 1) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และสภาพการณ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นในห้องเรียน 2) เพื่อนำข้อมูลของพฤติกรรมการเรียนการสอนที่เก็บบันทึกและรวบรวมนำไปวิเคราะห์สังเคราะห์หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมการเรียนการสอนต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน ผู้นิเทศกับครูร่วมกัน วิเคราะห์หรือนำมาปรึกษาหารือกัน การตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรขึ้นอยู่กับระดับความสามารถของครูเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบคลินิกและความต้องการของครู

ขั้นตอนที่ 6 กำหนดวิธีการประชุม ขั้นนี้หากเป็นระยะแรกที่ผู้นิเทศ ทำงานร่วมกับครูผู้นิเทศควรเป็นผู้กำหนดและดำเนินการประชุมปรึกษาหารือเอง แต่หลังจากการปฏิบัติการนิเทศร่วมกันหลายครั้ง ครูและผู้ร่วมนิเทศควรจะได้วางแผนร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 7 การประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้นิเทศกับครู แต่หากจำเป็นผู้ร่วมทีมคนอื่นอาจร่วมประชุมด้วยการดำเนินการบางครั้งอาจเป็นครูหรือผู้อื่น โดยไม่ต้องมีผู้นิเทศก็ได้

ขั้นตอนที่ 8 การวางแผนต่อเนื่องในเวลาที่เหมาะสม ครูร่วมกับผู้นิเทศจะร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน โดยจะเริ่มต้นวางแผนสำหรับบทเรียนใหม่ โดยไม่พูดถึงบทเรียนเก่าขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกจะเริ่มต้นใหม่อีก

Boyan and Copeland (1978) ได้เสนอกระบวนการของการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference) โดยการ 1) กำหนดพฤติกรรมการสอนที่เป็นปัญหา 2) เลือกแนวทาง วิธีการปรับปรุง/ พัฒนาพฤติกรรมการสอน และ 3) เลือกเครื่องมือหรือสร้างเครื่องมือสำหรับการใช้ในการสังเกตการสอน

ขั้นที่ 2 สังเกตการสอน (Observation) โดยการพฤติกรรมการสอนที่ระบุในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์การสอน (Analysis) โดยการ 1) วิเคราะห์ผลที่ได้จากการสังเกตการสอน และ 2) ระบุพฤติกรรมการสอนที่ต้องการคงเอาไว้หรือพฤติกรรมการสอน ที่ควรมีการปรับปรุง

ขั้นที่ 4 ประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post-Observation Conference) โดยการ 1) ให้ข้อมูลป้อนกลับจากผลของการวิเคราะห์และ 2) พิจารณาเลือกยุทธวิธีการปรับปรุง/และพัฒนาครั้งต่อไปจะเห็นได้ว่าการนิเทศแบบคลินิกเป็นการนิเทศการสอนที่ช่วยเหลือครู โดยตรงซึ่งเป็นการทำงานระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศอย่างใกล้ชิด ดังนั้นผู้นิเทศเองจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการนิเทศรวมทั้งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนที่มีทักษะและเทคนิคการสอนมากพอที่จะให้ข้อคิดและข้อมูลที่เป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนแก่ผู้รับการนิเทศโดยจำเป็นต้องกระทำอย่างต่อเนื่องจึงจะช่วยให้เกิดพัฒนาการสอนที่ดีได้

รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision Models) นักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศ ได้เสนอรูปแบบหรือกระบวนการนิเทศแบบคลินิกไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1960 และมีการเผยแพร่จนถึงยุคปัจจุบัน ตามตาราง 18 (Oliva, D.F., and Pawlas G.E, 2001)



ตาราง 18 รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (Clinic Supervision Models)

Goldhammer (1969) Goldhammer, Anderson and Krajewski (1980) Glickman and other (1995) Five Stages	Mosher and Purpel (1972) Bellon and Bellon (1982) Acheson and Gall (1997) Three Phases	Cogan (1973) Glathorn (1984) Eight Phases
1. ประชุมก่อนสังเกต 2. สังเกตการสอน 3. วิเคราะห์ผลการสังเกตและ กำหนดยุทธวิธีการประชุม 4. ประชุมเพื่อการนิเทศ 5. ประชุมเสนอผล การวิเคราะห์การสังเกต การสอน (Goldhammer And Goldhammer and Others 1969, 1980) หรือพิจารณาการดำเนินการ ใน 4 ขั้นตอนที่ผ่านมาแล้ว	1. วางแผนการสังเกต 2. สังเกตการสอน 3. ประเมินผลหรือวิเคราะห์การสังเกตการ สอน (Mosher and Purpel, 1972) 1. ประชุมก่อนการสังเกต 2. สังเกตการสอน 3. ประชุมภายหลัง การสังเกตการสอน (Bellon and Bellon. 1982) 1. ประชุมวางแผนก่อนการสังเกตการสอน 2. สังเกตการสอนในชั้นเรียน3. ประชุมให้ ข้อมูลย้อนกลับ(Acheson & Gall, 1997)	1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้นิเทศ-ครู 2. วางแผนร่วมกับครู 3. วางแผนการสังเกต 4. สังเกตการสอน 5. วิเคราะห์กระบวนการ เรียนรู้ และกระบวนการ สอน 6. วางแผนกำหนดยุทธวิธี การ ประชุมปรึกษาหารือ 7. ประชุมปรึกษาหารือ 8. วางแผนการสังเกต ในการดำเนินงานครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) หมายถึง กระบวนการ สำหรับการสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีการดำเนินการอย่างมีระบบเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนของครู โดยครูและผู้นิเทศจะร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการวางแผนการสอนการสังเกตการสอน และการประเมินการจัดการเรียนการสอนเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน และขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้ครูสามารถนิเทศตนเองได้ในที่สุด

4.5.2 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) เป็นกระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพโดยมีการสังเกตกันและกันในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนกันให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการสอนกันและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิธีการแบบนี้ ว่าการนิเทศ

แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervision หรือ Peer Coaching) หรือการนิเทศแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Supervision)

Glatthorn (1984) ได้กล่าวถึงลักษณะพิเศษของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศมีความเป็นทางการและเป็นเรื่องของสถานศึกษาระดับหนึ่งนั่นคือการดำเนินการในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งร่วมกับบุคลากรจากภายนอก มีกระบวนการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนและร่วมกันสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนกันและกันและมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ใกล้ชิดกัน

2) การจับคู่กันสังเกตการสอนอย่างน้อย 2 ครั้ง หรือมากกว่า 2 ครั้ง ตามความจำเป็นและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสังเกตการสอน

3) เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ว่าผู้บริหารหรือผู้นิเทศอาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานและติดตามดูแลโครงการเป็นบางครั้งหรือเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียนจัดประชุมกับอภิปรายโดยอาจเข้าร่วมโครงการด้วยโดยตลอดก็ได้

4) เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่มีการประเมินมาเกี่ยวข้องการนิเทศในแบบดังกล่าวเพื่อการชมเชยผู้ปฏิบัติไม่ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมาตรฐาน ดังนั้นข้อมูลจากผลการสังเกตการสอนหรือจากการประชุมจะไม่ควรนำไปใช้ในกระบวนการประเมินผลครูของผู้บริหาร

ข้อดีของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ คือ ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเทคนิคและ ประสบการณ์การสอน เกิดแรงจูงใจทางบวกเกี่ยวกับการสอนของตนเอง เกิดความเข้าใจในงานเพื่อนร่วมงานมากขึ้นและเกิดความเข้าใจในตัวนักเรียนของตนเองมากยิ่งขึ้น

กระบวนการในการดำเนินการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

วัชร่า เล่าเรียนดี (2550) ได้นำเสนอขั้นตอนการดำเนินการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกันของครูหรือคณะครูที่สนใจจะช่วยพัฒนางานของตนเอง

2. ร่วมกันเลือกประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงหรือพัฒนา

3. นำเสนอโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชา

4. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ วิธีการสังเกตการสอน วิธีการสังเคราะห์การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. กำหนดวัน-เวลา ที่จะทำการสังเกตการสอนกันและกัน รวมทั้งการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

6. ดำเนินการตามแผนและกระบวนการที่ระบุไว้ในโครงการ สังเกตการสอนในแต่ละประเด็นที่สนใจอย่างน้อย 2 ครั้ง ในแต่ละเรื่องหรือแต่ละประเด็นที่จะปรับปรุงหรือพัฒนา

7. สรุปผลการพัฒนา รายงานผลความสำเร็จ

ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

1. การสังเกตการสอนแบบกำหนดประเด็นและไม่กำหนดประเด็น

2. การวิเคราะห์การสอนและข้อมูลจากแบบสังเกตแต่ละประเภท

3. การประชุมปรึกษาหารือและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา

การ ปรับปรุงและพัฒนา

ข้อจำกัดของการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ

1. ครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสังเกตการสอน การวิเคราะห์การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับอาจจะช่วยเพื่อนไม่ได้

2. การสังเกตการสอนและการประชุมปรึกษาหารือและอภิปรายต้องใช้เวลาอาจต้องหาครูคนอื่นสอนแทน

3. การสังเกตการสอนอาจทำได้ไม่ต่อเนื่องจากปัญหาด้านเวลาที่ว่างไม่ตรงกัน

4. โครงสร้างของโรงเรียนแต่ละแห่งผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจัง มีการแยกกันทำงานระหว่างครู มีการแข่งขันกันมากกว่าที่จะร่วมงานกัน การนิเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนเป็นไปได้ยาก

5. สภาพทั่วไปในโรงเรียนที่ต่างคนต่างฝ่ายต่างปฏิบัติงานของตนเอง ขาดการยอมรับกันอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานและดำเนินการนิเทศ

4.5.3 การนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring)

Glatthorn (1984) ได้ให้ความหมายของการนิเทศโดยผู้บริหาร (Administrative Monitoring) ว่าหมายถึง การนิเทศภายในโรงเรียนที่ดำเนินการนิเทศโดยผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหาร โดยมีการปฏิบัติ คือ

1) การเข้าสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนและในเวลาสั้น ๆ (20-30 นาที) ซึ่งควรจะนัดหมายกันก่อน

2) มีการจดบันทึกพฤติกรรมการณ์การเรียนการสอนอย่างย่อ ๆ ในประเด็นหรือเรื่องสำคัญที่ได้ตกลงกันไว้

3) มีการให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการณ์สอนแต่ละครั้ง เพื่อให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้บริหารที่มุ่งเน้นการช่วยเหลือแนะนำเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรงนั้นทั้งผู้บริหารและครูควรมีศักยภาพและมีประสบการณ์ในการสอนมาก เนื่องจากผู้บริหารไม่

สามารถทำการสังเกตการณ์สอนและร่วมประชุมปรึกษาหารือกับครูได้บ่อยครั้ง ดังนั้น จึงควรใช้การนิเทศแบบดังกล่าวนี้ ร่วมกับการนิเทศการสอนในแบบอื่น ๆ เช่น การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของการนิเทศโดยผู้บริหาร

1. ควรเป็นกรณีนิเทศแบบเปิด กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีการปรึกษาหารือกับครูอย่างเปิดเผยในการสังเกตการสอน วิธีการสังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานและระยะเวลาในการสังเกต

2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนการนิเทศ กำหนดระยะเวลาในการประชุมและการสังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยร่วมกับครูหรือคณะครูที่ร่วมโครงการนิเทศ

3. ควรเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของครูเฉพาะเรื่อง เฉพาะกรณี โดยสังเกตการสอนในเรื่องที่ครูสนใจมากที่สุด หรือเป็นประเด็นปัญหาหรือเรื่องที่พยายามปรับปรุงแก้ไขและไม่จำเป็นต้องสังเกตการสอนบ่อยครั้ง เช่น เกี่ยวกับการนิเทศการสอนแบบอื่น ๆ ผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศควรคำนึงถึงเรื่องดังกล่าวต่อไปนี้ เป็นสำคัญซึ่งมีข้อเสนอแนะในการสังเกตการณ์สอนโดยผู้บริหารที่ทำหน้าที่นิเทศ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารต้องรู้ว่าครูกำลังทดลองใช้หรือพยายามใช้รูปแบบวิธีการสอนอะไรในครั้งนั้นหรือต้องการพัฒนางานวิชาการเรื่องใด มีใครบ้างร่วมโครงการ

3.2 จำนวนเด็กนักเรียนในห้องเรียนกลุ่มที่สนใจเรียนหรือไม่สนใจเรียนกี่คน ครูใส่ใจต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนหรือไม่

3.3 มีประเด็นใดบ้าง หรือเรื่องใดบ้างที่เป็นตัวบ่งชี้ ผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของนักเรียนในคาบนั้น ครูมีการตอบสนองให้ข้อมูลย้อนกลับและวัดประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียนอย่างไร

3.4 ผู้บริหารต้องสามารถสังเกตบันทึกข้อมูลที่สำคัญและให้คำแนะนำที่ชัดเจนและตรงประเด็น

กระบวนการนิเทศโดยผู้บริหาร มีดังนี้

1. ประชุมวางแผนการสังเกตการสอนกำหนดเรื่องประเด็นและวิธีการสังเกต
2. สังเกตการสอนหรือการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ควรใช้การสังเกตเชิงคุณภาพในแบบต่าง ๆ จะเหมาะกว่าวิธีการสังเกตเชิงปริมาณ เช่น การสังเกตบันทึกประเด็นคำถามที่สนใจ (Focused Questionnaire) หรือการสังเกตแบบย่อ (Anecdotal Record)

3. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนตรงประเด็นและทบทวนประเด็นที่จะสังเกตการสอนครั้งต่อไป

4. ในกรณีเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศ ควรมีการประเมินผลการนิเทศแบบ ทั้งตัวผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเผยแพร่ผลสำเร็จของการนิเทศให้ครูอื่น ๆ ได้ทราบ เพื่อเป็นการจูงใจให้ปรับปรุงและพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

4.5.4 การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development) หรือ การนิเทศตนเอง (Self-Supervision) ตามแนวคิดของ Glatthorn (1984) เหมาะกับครูที่มีความรู้ความสามารถและต้องการที่จะพัฒนางานในวิชาชีพของตนเองด้วยตัวเอง สาระสำคัญโดยทั่วไป คือ ครูจะปฏิบัติงานที่ตนเองต้องการพัฒนาด้วยตัวเอง โดยการนำตนเองให้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าด้วยตนเองควรให้การส่งเสริมไปพร้อม ๆ กับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้รูปแบบวิธีการนิเทศแบบอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการนิเทศและหลักการเรียนรู้ในปัจจุบัน

ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

1. ครูแต่ละคนที่สนใจวิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง ทำงานอย่างเป็นอิสระตาม โครงสร้างและแผนพัฒนางานในวิชาชีพตนเองได้ โดยนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาทราบถึงเป้าหมาย
2. เป้าหมายของโครงการและเป้าหมายในการพัฒนา ควรมาจากความต้องการ และความสนใจของครูซึ่งควรพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน และต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาในด้านคุณภาพการศึกษาและคุณภาพของครู โดยไม่จำเป็นต้องให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และเป้าหมายของโรงเรียนทุกประการ
3. ครูสามารถเลือกใช้วิธีการและสื่อหลายประเภทเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย โดยสามารถเลือกแหล่งทรัพยากรเลือกวิธีการพัฒนาประสบการณ์ที่เหมาะสมรวมทั้งสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเองโดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน ผู้บริหารและผู้นิเทศจากภายนอก
4. ผลที่ได้จากการประเมินความสำเร็จของโครงการ ผู้บริหารจะไม่นำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความดีความชอบของครูแต่ครูจะถูกประเมินจากสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏในการดำเนินโครงการที่นิเทศอย่างเหมาะสม
5. การนิเทศแบบพัฒนาตนเองจะต้องประกอบไปด้วยเรื่องที่สำคัญที่ผู้เลือก ที่จะดำเนินการ การนิเทศแบบพัฒนาตนเองจะต้องตระหนัก เข้าใจวิธีการชัดเจนและปฏิบัติ เช่น การประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ (Self Appraisal Systems) วิธีการประเมินผลตนเอง ผู้เรียน และการวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอนของตนเอง โดยเทคโนโลยี เช่น ใช้การถ่ายวิดีโอทัศน์

กระบวนการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

1. ครูนำเสนอโครงการเพื่อพัฒนาตนเอง ที่ประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ

ดังนี้

1.1 เป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และที่ส่งผลต่อพัฒนาการของผลการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยไม่ควรกำหนดเป้าหมายหลายข้อเกินไป

1.2 กำหนดวิธีดำเนินการพัฒนาทรัพยากร และสื่อที่จะใช้เพื่อให้แผนปฏิบัติ บรรลุเป้าหมาย เช่น อาจเลือกวิธีการอภิปราย ประชุมและสังเกตการณ์แหล่งทรัพยากรที่ต้องใช้ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ งบประมาณ เวลา เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ และวัสดุใช้สอยต่างๆ

1.3 ระบุแนวทางและวิธีประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองและผลความก้าวหน้าของนักเรียน

1.4 ระบุแนวทางติดตามช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้บริหาร

2. นำเสนอโครงการให้ผู้บริหารได้รับรู้และอนุญาต เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีปฏิบัติ อาจจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ ตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับทรัพยากรที่จะใช้ที่สำคัญผู้บริหารไม่ควรเปรียบเป้าหมายการพัฒนาตนเองตามที่ตนเองต้องการ ควรจะยึดหลักที่ว่าพัฒนาดตนเองต้องมาจากความต้องการและความเป็นเลิศของบุคคลนั้นไม่ใช่มาจากโรงเรียนหรือผู้บริหารโรงเรียน

3. ครูปฏิบัติงานตามโครงการและแผนปฏิบัติงานซึ่งระหว่างดำเนินการ อาจ ประเมินผลการดำเนินงานและรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นของครู แต่ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศและอยู่ในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลและแหล่งความรู้ที่สามารถที่จะแนะนำแหล่งความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกันให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น พร้อมกับการสนับสนุนตลอดโครงการ

4. เมื่อสิ้นสุดโครงการ ครูผู้รับผิดชอบและผู้บริหารจะร่วมปรึกษาหารือกันสรุป ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่งโดยสะท้อนให้เห็นว่า ครูได้อะไรจากการปฏิบัติงานด้านนี้ โดยที่ครูไม่ต้องกังวลใจกับสิ่งที่ได้ปฏิบัติไปแล้วซึ่งอาจจะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้กำลังใจให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยการให้ข้อเสนอแนะจากที่ครูรายงานและให้ครูมองเห็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการดำเนินโครงการอย่างแท้จริงซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพจากตัวครูเอง

4.6. การนิเทศแบบสนับสนุน (Supportive Supervision)

การนิเทศแบบสนับสนุน เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของ Garubo and Rothstein (1998) สรุปได้ว่า เป็นสถานการณ์การเรียนรู้ระหว่างครูหรือผู้รับการนิเทศกับผู้นิเทศโดยการเรียนรู้วิธีคิดและการกระทำใหม่ ๆ ซึ่งผู้นิเทศจะต้องเรียนรู้ที่จะเชื่อใจครู เชื่อถือสิ่งที่ครูเห็นและสิ่งที่ครูได้ยินมามากขึ้น ขณะเดียวกันครูต้องเชื่อใจผู้นิเทศในเรื่องที่ว่า ผู้นิเทศจะใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาช่วยครูให้สามารถช่วยปรับปรุงและพัฒนางานของตนเอง ผลของการนิเทศที่เห็นได้ชัดคือความเป็นมิตรที่ดีต่อความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนระหว่างผู้นิเทศและครูและความเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียนดีขึ้น

การนิเทศแบบสนับสนุน คือ วิธีการที่บุคลากรทางการศึกษาหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกันด้วยความตระหนักถึงตลอดเวลาว่าเป้าหมายเพื่อมุ่งให้ครูและผู้นิเทศได้รับสาระข้อมูลที่มีความหมายลึกซึ้งครอบคลุมมากขึ้นว่าเกิดอะไรบ้างในการสอนและการนิเทศ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้น ครูจะเรียนรู้สามารถเข้าใจปัญหาและแก้ปัญหาได้ในขณะเดียวกันผู้นิเทศจะเกิดความคิดที่ดีขึ้นให้ชัดเจนขึ้นว่าเกิดอะไรขึ้นบ้างในชั้นเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับผู้นิเทศก็คือผู้นิเทศจะมีโอกาสที่จะคิดพิจารณาการปฏิบัติการนิเทศของตนเองมากขึ้น

ทฤษฎีและความรู้พื้นฐานในการนิเทศแบบสนับสนุน

1. ทฤษฎีจิตวิทยาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองของแต่ละบุคคล (Ego Psychological Theory) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ทฤษฎีบุคลิกภาพ (Personality Theory)
3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving Skills)
4. ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills)
5. ความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับสาระความรู้และวิธีสอนที่เกี่ยวข้อง
6. ความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงและความรู้สึกเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดเล็กที่มีผลต่อพฤติกรรมของครู นักเรียน และความเข้าใจตนเองของผู้นิเทศ

องค์ประกอบของการนิเทศแบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

1. ความรู้เฉพาะอย่างและความเข้าใจอย่างแท้จริง เช่น สาระความรู้ที่สำคัญ หรือเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ
2. ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงของผู้นิเทศ (Self Understanding)
3. ความเข้าใจและความรู้สึกเกี่ยวกับผลกระทบขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียนในโรงเรียน
4. ทักษะในการสื่อความหมายของผู้นิเทศ (Interpersonal Skills)
5. ความสามารถในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับครูและความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน

ลักษณะที่สำคัญของการนิเทศแบบสนับสนุน

1. เป็นสถานการณ์การเรียนรู้ระหว่างครูและผู้นิเทศ (Learning Situation)
2. มีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นพื้นฐาน (Trust)
3. เป็นวิธีการนิเทศแบบร่วมมือกับแบบหนึ่ง (Cooperative Supervision)
4. มุ่งพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูและผู้นิเทศในเวลาเดียวกัน
5. ผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความชำนาญเป็นพิเศษในความรู้และทฤษฎีพื้นฐาน

6. เป้าหมายหลัก (Ultimate Goal) ของการนิเทศ คือ ความพึงพอใจ ของนักเรียนและพัฒนาการของผลการเรียนรู้

7. ให้ความสำคัญต่อกระบวนการทางสังคมและความรู้สึกทางอารมณ์ (Social and Emotional Process)

8. กระตุ้นส่งเสริมให้ครูสามารถแก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยผู้นิเทศให้การช่วยเหลือโดยไม่มีการควบคุมชี้แนะ

9. มีการประเมินผลกระบวนการและพฤติกรรมกาปฏิบัติของครู/ผู้นิเทศ อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการนิเทศแบบสนับสนุน มีดังนี้

1. การประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ กันและกันและทำความเข้าใจกับเรื่องที่จะพัฒนาสร้างแผนการจัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ

2. สังเกตการสอน

3. ประชุมวิเคราะห์ข้อมูลและให้ข้อมูลย้อนกลับ

4. ประเมินผลการนิเทศโดยประเมินกระบวนการนิเทศ ผลการปฏิบัติงานของ ครู (เพื่อการปรับปรุงแก้ไข) และผลการเรียนรู้ของนักเรียนและความคิดเห็นของนักเรียน

กล่าวโดยสรุปก็คือ การนิเทศแบบสนับสนุน คือ การนิเทศแบบร่วมมือ (Cooperative Supervision) แบบหนึ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันอย่างจริงจังและจริงใจระหว่างครูและผู้นิเทศเริ่มจากสร้างความเชื่อถือไว้วางใจกันและกันให้เกิดขึ้นก่อนผู้นิเทศต้องมีความชำนาญมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีทางจิตวิทยาการพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นตัวเองของมนุษย์ เป็นการเรียนอย่างต่อเนื่องโดยกระตุ้นให้ครูสามารถแก้ปัญหการสอนของตนเองได้

4.7 การนิเทศแบบพัฒนาการ

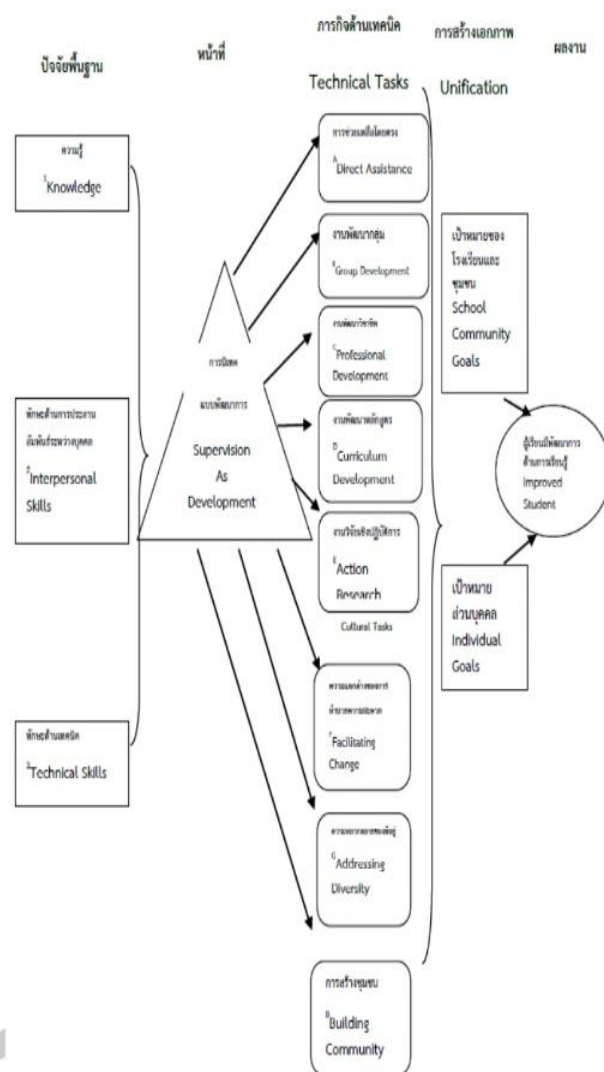
การนิเทศแบบพัฒนาการเป็นแนวคิดในการนิเทศการสอนของ Glickman and Burns (2020) บนความเชื่อว่า ครูมีลักษณะแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญความสามารถในการเรียนรู้ ประสบการณ์และแสวงหาทางเลือกและแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาชีพในยุคการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาให้สอดคล้องเหมาะสม เช่น ระดับความสามารถในการพัฒนาตนเอง (Developmental Level) แรงจูงใจในการผูกพันต่อพันธหน้าที่ (Commitment) และวิธีการเรียนรู้ (Learning Styles)

จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบพัฒนาการ

1. ช่วยให้ผู้ครูปรับปรุงพัฒนาตนเองและงานในวิชาชีพตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนในที่สุด

2. เพื่อพัฒนาครูสู่การเป็นครูเชี่ยวชาญด้วยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพที่ประสบผลสำเร็จ ผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบและรูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการ ผู้นิเทศต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านเทคนิคและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยนำการนิเทศแบบพัฒนาการไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้



ที่มา : Glickman and Burns (2020)

ภาพประกอบ 6 รูปแบบการนิเทศสำหรับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ

รูปแบบการนิเทศแบบพัฒนาการ ซึ่งประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้และทักษะที่จำเป็นเบื้องต้นสำหรับการนิเทศแบบพัฒนาการ (Prerequisites) ความรู้ที่เกี่ยวกับภาระงานโดยตรงทักษะในการส่งเสริมพัฒนาปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และทักษะด้านเทคนิควิธีการนิเทศและการสื่อความหมายการสังเกตการสอน

2. บทบาทหน้าที่ของการนิเทศแบบพัฒนาการ คือ การพัฒนา (Supervision As Development)

3. งานการนิเทศการศึกษาและงานนิเทศการสอน (Task of Supervision) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 ภาระงานด้านเทคนิควิธี (The Technical Tasks) ประกอบด้วย 5 ภาระงาน ได้แก่ งานช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance) งานพัฒนากลุ่ม (Group Development) งานพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) งานพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) และงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

3.2 ภาระงานด้านวัฒนธรรม (The Cultural Tasks) ประกอบด้วย 3 ภาระงาน ได้แก่ การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Facilitating Change) ด้านสมรรถภาพการสอนของครูและนวัตกรรมใหม่ ภาระงานการตอบสนองความแตกต่างหลากหลายของครูและวัฒนธรรมเพื่อความเท่าเทียมกัน (Addressing Diversity) และภาระงานด้านการสร้างชุมชน (Building Community) เน้นความเป็นประชาธิปไตย คุณภาพการเรียนรู้ในวิชาชีพและการสื่อสารความรู้ รวมทั้งการส่งเสริมการแสวงหาความร่วมมือจากชุมชนเพื่อการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน

4. การรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของเป้าหมายของโรงเรียนชุมชนและของแต่ละบุคคล

5. ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (Product) ซึ่งก็คือผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการเรียนรู้ (Improved Student Learning)

ในการนิเทศแบบพัฒนาการนั้น Glickman and others (1995) ได้กำหนดวิธีการนิเทศหรือพฤติกรรมในการนิเทศ 4 แบบ ได้แก่ วิธีให้การนิเทศหรือพฤติกรรมนิเทศแบบชี้นำควบคุม (Directive Control Approach) วิธีการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล (Directive Information Approach) วิธีให้การนิเทศหรือพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Approach) และวิธีให้การนิเทศแบบไม่ชี้นำ (Non-directive Approach) โดยที่แต่ละแบบจะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้ายึดถึงระดับความสามารถในการพัฒนาของครูความผูกพันต่อภาระหน้าที่และระดับความเชี่ยวชาญของครูซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำควบคุม (Directive Control Behavior) พฤติกรรมการนิเทศ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติด้วยการพูดการใช้ภาษาท่าทางต่าง ๆ ในการให้

คำแนะนำช่วยเหลือครูในการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่กระทำได้กับครูเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม มีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้

1. การนำเสนอ (Presenting) เพื่อให้เข้าใจปัญหาโดยผู้นิเทศเป็นผู้เริ่มพูดถึงความจำเป็นและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการสอนหรือได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพยายามที่จะบอกครูว่ามีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครูที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข
2. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) เพื่อให้ครูได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหามองเห็นและยอมรับปัญหาดังกล่าวว่าครูคิดอย่างไรกับปัญหานั้น
3. การฟัง (Listening) เพื่อทำความเข้าใจกับความคิดเห็นของครู ผู้นิเทศต้องพยายามฟังและรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุดในเวลาอันน้อยที่สุด ผู้นิเทศจะต้องตั้งใจฟังเพื่อให้เข้าใจมุมมองและความคิดเห็นของครูและแน่ใจว่าครูยอมรับว่ามีความจำเป็นต้องแก้ปัญหานั้น
4. การแก้ปัญหา (Problem Solving) ผู้นิเทศคิดพิจารณาแนวทาง ที่เป็นไปได้ในการช่วยครูแก้ปัญหานั้น โดยหาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดก่อนจะเสนอแนะให้แก่ครู
5. การชี้นำแนะวิธีปฏิบัติ (Directing) ผู้นิเทศชี้นำแนะวิธีปฏิบัติ ให้แก่ครูว่าควรจะต้องทำอะไรบ้าง อธิบายวิธีการให้ครูได้เข้าใจ ตั้งความคาดหวังว่าครูควรทำอะไร อย่างไรบ้าง ให้ได้ผลอย่างไร
6. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศซักถามครูเกี่ยวกับ วิธีการปฏิบัติที่ได้รับการแนะนำและความคาดหวังจากการปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนตรงกันก่อนการปฏิบัติ
7. การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้ ตามความคาดหวังหลังจากที่ทำความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความคาดหวังและแนวทางการปฏิบัติ ผู้นิเทศย้าเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติให้การช่วยเหลือแนะนำจัดสื่อที่จำเป็นให้กำหนดเกณฑ์พิจารณาความสำเร็จ ระยะเวลาที่จะให้บริการด้านต่าง ๆ กำหนดวันและเวลาการติดตามช่วยเหลือ
8. การกระตุ้นเสริมแรง (Reinforcing) ผู้นิเทศพยายามทบทวนและพูดย้ำถึงความคาดหวังสิ่งนี้ต้องปฏิบัติทบทวนแผนปฏิบัติงานและวันเวลาการติดตามผล ปิดประชุม เมื่อแน่ใจว่าทุกเรื่องเป็นที่เข้าใจตรงกัน

2. พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูล (Directive Informational Behavior)

พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้นำให้ข้อมูลดำเนินการใช้พฤติกรรมต่าง ๆ เช่นเดียวกันกับการนิเทศแบบชี้นำควบคุม เพียงแต่ไม่ชี้นำหรือไม่แนะนำวิธีการปฏิบัติให้ครูโดยตรงแต่ให้ข้อมูลและวิธีการหลายวิธีให้ครูได้เลือกปฏิบัติซึ่งผู้นิเทศควรจะต้องพยายามลดพฤติกรรมการนิเทศชี้นำควบคุมให้น้อยลงและพยายามส่งเสริมครูในการตัดสินใจมากขึ้นเรื่อย ๆ จนครูสามารถที่จะร่วม

ปฏิบัติงานได้กับบุคคลอื่น โดยไม่ต้องอาศัยผู้นิเทศช่วยแนะนำตลอดเวลาต่อไป ซึ่งพฤติกรรม การนิเทศแบบขั้นนำให้ข้อมูลมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้

1. การนำเสนอ (Presenting) : เป็นการนำเสนอข้อมูลจากการ สังเกตการ สอของผู้นิเทศเพื่อให้ครูเข้าใจและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลงจากปัญหาในการจัดการ เรียนการสอนของครู
2. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) : ผู้นิเทศจะถามความ คิดเห็น ของครูเกี่ยวกับเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงและวิธีการที่จะ เปลี่ยนแปลงจากการนำเสนอข้อมูลรายละเอียดที่ได้สังเกตและบันทึก
3. การฟัง (Listening) : ผู้นิเทศตั้งใจฟังความคิดเห็นมุมมองของครู เพื่อให้ เข้าใจว่าครูมองเห็นและยอมรับเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงและรู้วิธีการปรับปรุง แก้ไขหรือไม่มากนักน้อยแค่ไหน
4. การแก้ปัญหา (Problem Solving) : ผู้นิเทศพิจารณาแนวทางการ แก้ปัญหาที่เป็นไปได้หลายแนวทางเพื่อให้ครูเลือกและให้ครูอธิบายสาเหตุของปัญหาให้ชัดเจน
5. การชี้แนะแนะวิธีปฏิบัติ (Directing) : ผู้นิเทศเสนอแนวทางการ แก้ปัญหาที่เป็นไปได้ให้ครูเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุดพร้อมกับให้บอกเหตุผลที่เลือกวิธีนั้น
6. การฟัง (Listening) : ผู้นิเทศถามครูเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการที่ ครู เลือกใช้พร้อมกับบอกเหตุผลผู้นิเทศให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่ครูเลือกไว้
7. การแนะนำ (Directing) : ผู้นิเทศกำหนดขอบข่ายหรือรอบที่ครู จะต้อง ปฏิบัติและดำเนินการโดยพูดแนะนำครูเกี่ยวกับวิธีการที่ครูเลือกใช้
8. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) : เพื่อให้เข้าใจตรงกันกับ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูจะปฏิบัติผู้นิเทศให้ครูอธิบายซ้ำและอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการและกิจกรรมที่ จะปฏิบัติ
9. การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) : ผู้นิเทศช่วยครูกำหนด เกณฑ์การ ปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับพฤติกรรมที่จะแก้ไขและเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จตามเป้าหมายและกำหนด วัน-เวลาที่จะแล้วเสร็จ
10. การเสริมแรง (Reinforcing) : ผู้นิเทศสรุปการประชุมทบทวน เป้าหมาย ของการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมเกณฑ์ประเมินความสำเร็จตามเป้าหมาย วัน-เวลาการติดตามผลและ สังเกตการสอนครู

สำหรับการใช้พฤติกรรมนิเทศแบบขั้นนำให้ข้อมูล ผู้นิเทศต้องระลึกเสมอว่าครู จะต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเลือกวิธีการหรือการปฏิบัติที่เหมาะสมด้วยตัวเองเพราะการนิเทศ

แบบพัฒนาการนั้นมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยตัวเองซึ่งหมายถึงการพัฒนาขึ้นในทุกด้าน

3. พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)

ในการนิเทศแบบร่วมมือทั้งผู้นิเทศและครูจะร่วมกันตัดสินใจในวิธีการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตลอดเวลาทั้งครูและผู้นิเทศจะให้ข้อเสนอแนะแก่กันและกันเพื่อร่วมกันพิจารณาหาข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติซึ่งพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูพูดถึงเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับปัญหาที่ครูได้นำเสนอโดยพยายามกระตุ้นให้ครูระบุสาเหตุของปัญหาและประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน

2. การฟัง (Listening) ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัญหาการสอนของตนเองก่อนที่จะคิดพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น

3. การตอบสนอง (Reflecting) เพื่อความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับปัญหาและรายละเอียดของปัญหาที่ครูนำเสนอ ผู้นิเทศต้องตอบสนองด้วยการรับรู้และปัญหาของครูเพื่อให้แน่ใจว่าเข้าใจตรงกันว่าปัญหาที่แท้จริงของครูคืออะไร

4. การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศเสนอมุมมองและความคิดเห็นของตนเองให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครูเสนอข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญ การเสนอความคิดเห็นของตนเองของผู้นิเทศในขั้นที่ผู้นิเทศจะช่วยให้ครูได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเพิ่มขึ้นและมองเห็นสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจนมากขึ้น

5. การสร้างความเข้าใจตรงกัน (Clarifying) โดยผู้นิเทศพยายามทำให้ ครูเข้าใจความคิดเห็นการรับรู้ของผู้นิเทศให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อปรับความเข้าใจตรงกันและมีแนวคิดในการแก้ปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน

6. การแก้ปัญหา (Problem Solving) ทั้งผู้นิเทศและครูมีการ แลกเปลี่ยนข้อแนะนำและทางเลือกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาก่อนที่จะร่วมกันสรุปเกี่ยวกับวิธีแก้ปัญหา หรือเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้และเหมาะสม

7. การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมและการยอมรับข้อโต้แย้งที่อาจเกิดขึ้น เมื่อมีข้อขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้นิเทศต้องยอมรับข้อขัดแย้งและหาทางประนีประนอมเพื่อหาข้อยุติกันต่อไปเพราะความขัดแย้งความเห็นไม่ตรงกันสามารถจะได้มาซึ่งวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

8. ขั้นการเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อหาข้อยุติ (Negotiating) เป็นการเจรจาเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาที่ยอมรับของครูและผู้นิเทศเพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายเห็นด้วยกับรายละเอียดของแนวทางการปฏิบัติอาจมีการอภิปรายซึ่งแนวทางที่ได้ช่วยกันเลือก

9. การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเป็นการตกลงร่วมกันในรายละเอียดของแนวทางและแผนปฏิบัติรวมทั้งกำหนด วัน เวลา สถานที่ที่จะดำเนินการตามแผน ใช้สื่ออะไรบ้าง มีใครบ้าง เป็นผู้ร่วมงาน รายละเอียดเหล่านี้ต้องเจรจาปรึกษาหารือกันให้ชัดเจน

10. การตอบสนอง (Reflecting) เป็นการพิจารณาไตร่ตรองเพื่อสรุปแผนขั้นสุดท้าย ผู้นิเทศสรุปแนวทางและแผนปฏิบัติงานโดยครูยอมรับเข้าใจตรงกันในทุกเรื่องอาจจะให้ครูทบทวนแผนและแนวทางการปฏิบัติอีกครั้งและมีการจดบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาการยอมรับนัดหมายการดำเนินการทุกขั้นตอนตามแผนก่อนนัดการประชุม

4. พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้นำ (Nondirective Behaviors) วิธีการนิเทศแบบไม่ชี้นำ ผู้นิเทศจะใช้พฤติกรรมในการพูดคุยทำงานร่วมกับครูโดยที่ครูจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยตัวเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยในการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ ที่ครูร้องขอเท่านั้นซึ่งพฤติกรรมในการนิเทศแบบไม่ชี้นำมีลักษณะและการปฏิบัติดังนี้

1. การฟัง (Listening) ผู้นิเทศฟังครูพูด ครูเสนอแนวคิดความต้องการอย่างตั้งใจและพยายามทำความเข้าใจกับเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด

2. การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศพูดสรุปความคิดเห็นตามความต้องการของครูหรือปัญหาของครูแสดงความเห็นใจสนใจแต่ไม่ควรแสดงความคิดเห็นส่วนตัวใด ๆ พยายามจับใจความสำคัญในเรื่องที่ครูพูดให้มากที่สุด

3. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน (Clarifying) ผู้นิเทศต้องพยายามทำความเข้าใจกับปัญหาเรื่องราวที่ครูพูดให้ละเอียดและชัดเจนตรงกันให้มากที่สุดอาจจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวที่ครูพูดเพื่อให้สามารถมองปัญหาหลายมุมและเพื่อให้ครูได้แนวคิดมุมมองมากขึ้น

4. การกระตุ้นส่งเสริม (Encouraging) ผู้นิเทศต้องแสดงออกด้วยความสนใจเต็มใจที่จะรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ ของครูในขณะที่ครูพยายามพูดแสดงความคิดเห็นความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องราวนั้น ๆ ให้การกระตุ้นด้วยคำพูดใช้ท่าทางประกอบรวมทั้งพูดเสริมกำลังใจสนับสนุน ชมเชย ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถตัดสินใจได้ด้วยคามมั่นใจ

5. การตอบสนอง (Reflecting) ผู้นิเทศต้องมีการตอบสนองต่อการพูด การเสนอของครูตลอดเวลาพร้อมกับทบทวนความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับเรื่องที่ครูพูดเพื่อตรวจสอบความเข้าใจตรงกันแต่ไม่จำเป็นต้องถอดข้อความการพูดของครูทุกครั้ง

6. การแก้ปัญหา (Problem Solving) ผู้นิเทศพยายามกระตุ้นให้ครู พิจารณาแนวทางการปฏิบัติหรือแนวทางการแก้ปัญหาอื่น ๆ โดยให้ครูกิจหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเอง สอบถามในรายละเอียดของแนวทางการแก้ปัญหากระตุ้นให้คิดทางเลือกให้หลายหลายเพื่อเปรียบเทียบและให้ได้ซึ่งวิธีที่เหมาะสมที่สุดโดยใช้เวลาในการคิดและพูดอย่างพอเพียง

7. การแก้ปัญหา (Problem Solving) หลังจากทีครูได้แนวทางการ แก้ปัญหา แล้วผู้นิเทศกระตุ้นให้ครูพูดอธิบายถึงผลที่อาจจะเกิดขึ้นจากการนำวิธีนั้นไปแก้ปัญหา รวมทั้งอาจจะให้อธิบายผลที่จะเกิดขึ้นจากวิธีอื่น ๆ ที่ไม่ได้เลือกเพื่อให้ครูลมโอกาสคิดเปรียบเทียบแต่ละแนวทางการ แก้ปัญหาจากผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการใช้แต่ละวิธี

8. การนำเสนอ (Presenting) ผู้นิเทศให้ครูนำเสนอปัญหาและแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาอีกครั้ง พยายามพูดให้ครูเต็มใจตั้งใจที่จะปฏิบัติและยอมรับว่าเป็นความผูกพัน และภาระหน้าที่ในเรื่องที่ครูได้ตัดสินใจไปแล้วโดยพยายามให้ครูเลือกวิธีที่ปฏิบัติได้จริงด้วยตัวเอง ภายในระยะเวลาพอควรและรับผิดชอบในการดำเนินการโครงการโดยตลอด

9. การกำหนดมาตรฐาน (Standardizing) ผู้นิเทศให้ครูกำหนดเกณฑ์ในการ ปฏิบัติงานกำหนดเวลาแล้วเสร็จจะมาตรฐานของผลงานที่ปฏิบัติงานใดควรเริ่มต้นก่อนหลังและจะเสร็จเมื่อใด ต้องการสื่ออุปกรณ์ใดบ้างที่จำเป็นเมื่อใดทีครูสามารถอธิบายและตอบคำถามต่าง ๆ เหล่านี้ ให้ชัดเจนการประชุมการนิเทศใกล้จะสมบูรณ์

10. การตอบสนอง (Reflecting) เป็นการตอบสนองทบทวนเกี่ยวกับแผนการ ปฏิบัติงานของครูก่อนจบการประชุมผู้นิเทศต้องให้ครูสรุปแผนการปฏิบัติรายละเอียดของวิธี ดำเนินงานอีกครั้งหลังจากนั้นครูสามารถเริ่มดำเนินการตามโครงการและแผนปฏิบัติงานนั้นได้

สรุปก็คือในการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ครูจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการตัดสินใจ ด้วยตัวเองมีอิสระในการคิดการปฏิบัติ ผู้นิเทศจะเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนอำนวยความสะดวกให้ ข้อมูลเพิ่มเติมและพยายามช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้แนวทางวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุดโดยที่ ครูไม่ให้ความรู้สึกว่าถูกแนะนำ

แนวทางการใช้พฤติกรรมการณ์นิเทศแต่ละแบบ

1. ครูที่มีระดับพัฒนาการระดับต่ำมีความรู้ความเข้าใจความผูกพันต่อ ภาระหน้าที่น้อยมีพัฒนาการด้านการรับรู้แบบรูปธรรมมีวิธีการคิดการให้เหตุผลแบบเดิมมีความกลัว และต้องการพัฒนาดังเองน้อยมีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ครูที่มีลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้นิเทศควร พิจารณาเริ่มต้นใช้วิธีนิเทศและพฤติกรรมการณ์นิเทศแบบชี้แนะหรือกระตุ้นชี้แนะให้ข้อมูลในการปฏิบัติ (Directive Approach)

2. ครูที่มีระดับพัฒนาการในระดับปานกลางเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดี ตามปกติมีความสามารถในการเรียนรู้ระดับปานกลางต้องการพัฒนาตนเองซึ่งครูที่มีลักษณะต่าง ๆ

ดังกล่าว ผู้นิเทศความพิจารณาใช้วิธีนิเทศและพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ (Collaborative Approach)

3. ครูที่มีระดับพัฒนาการในระดับสูง เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถในการรับรู้ และเรียนรู้ได้ดี การคิดหาเหตุผลได้รวดเร็วหลากหลาย ต้องการอิสระในการพัฒนาตนเองความชำนาญสูงในหลายเรื่องมีความผูกพันต่อภาระหน้าที่สูงมีความพยายามจะปฏิบัติงานด้วยตนเองนำตัวเองได้ไม่ ต้องมีใครมาคอยช่วยเหลือและนำตลอดเวลา ครูที่มีลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้นิเทศควรพิจารณาใช้วิธี นิเทศและพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Approach) Glickman et al. (2001)

องค์ประกอบสำคัญเพื่อพิจารณาเลือกใช้วิธีการนิเทศแบบพัฒนาการที่เหมาะสม ได้แก่

1. ระดับพัฒนาการของครู (Developmental level) และระดับความสามารถ ในการคิดเชิงนามธรรม (Level of Abstraction)

2. ความรู้ความเชี่ยวชาญ (Expertise)

3. ความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ (Responsibility)

4. การยอมรับและผูกพันต่อภาระหน้าที่ (Commitment)

2. การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Cooperative Professional Development) รุ่งรัชดาพร เวระชาติ (2557)

การนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นแนวคิดของ Glatthorn (1984) เป็น กระบวนการนิเทศที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนของตนเอง หรืองานที่ตนเองรับผิดชอบร่วมกัน โดยมีการสังเกตการสอนกันและกันมี การอภิปราย ประชุมปรึกษาหารือกัน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสังเกตการสอน

1. ธรรมชาติและลักษณะของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ คือ

1.1 เป็นกระบวนการที่เป็นระบบพอควร และดำเนินการภายในโรงเรียน

1.2 เป็นการตัดสินใจร่วมกันของครูที่จะปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพของตนเอง

1.3 มีการสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการ สังเกต

1.4 มีการประชุมอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

1.5 การสังเกตการสอนการวิเคราะห์ผลการสังเกต และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ต้องไม่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

1.6 ผู้บริหารหรือผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแล อำนวยความสะดวกในการ ดำเนินโครงการให้ประสบความสำเร็จ

1.7 ไม่มีการนำข้อมูลจากการดำเนินโครงการนิเทศ เช่น นำผลจากการสังเกต การสอนไปใช้ในการบริหารงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบของครู

2. กระบวนการขั้นตอนการดำเนินการของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ

- 2.1 วางแผนร่วมกันระหว่างครูที่สนใจจะร่วมพัฒนางานของตน
- 2.2 เลือกประเด็นที่สนใจจะพัฒนาปรับปรุง
- 2.3 นำเสนอโครงการและขั้นตอนการปฏิบัติ
- 2.4 แสวงหาความรู้ วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบเพื่อนร่วม พัฒนาวิชาชีพ เช่น การสังเกตการสอน การวิเคราะห์การสอนการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น
- 2.5 กำหนดวัน เวลา ที่จะสังเกตการสอน ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
- 2.6 ดำเนินการตามกระบวนการในแต่ละประเด็นที่จะพัฒนาอย่างน้อย 2 ครั้ง ในแต่ละประเด็นที่จะพัฒนาปรับปรุง
- 2.7 สรุปผลการพัฒนารายงานผลความสำเร็จ
3. ข้อดีของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ
 - 3.1 ครูได้แลกเปลี่ยนวิธีสอนเทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน
 - 3.2 ได้กำลังใจจากการสอนของตนเอง
 - 3.3 เข้าใจการทำงานของเพื่อนร่วมงานเพื่อนร่วมวิชาชีพมากขึ้น
 - 3.4 เข้าใจนักเรียนมากขึ้นจากการได้สังเกตการสอนในชั้นเรียนระดับต่าง ๆ
 - 3.5 สร้างบรรยากาศในความเป็นมิตรและเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกันมากขึ้น
 - 3.6 กล้าที่จะให้และรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น
4. ข้อจำกัดของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (วัชรฯ เล่าเรียนดี, 2548)
 - 4.1 ครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสังเกตการสอน การวิเคราะห์การสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับอาจจะช่วยเพื่อนไม่ได้
 - 4.2 การสังเกตการสอนและการประชุมอภิปรายต้องใช้เวลาอาจต้องให้ครูอื่นสอนแทน
 - 4.3 การสังเกตการสอนอาจทำได้ไม่ต่อเนื่อง จากปัญหาด้านเวลา ที่ว่างไม่ตรงกัน
 - 4.4 โครงสร้างของสถาบันทำให้ครูแยกกันทำงาน มีการแข่งขัน มากกว่าที่จะร่วมกันทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน
 - 4.5 บรรยากาศดั้งเดิมที่ต่างคน ต่างฝ่าย ต่างปฏิบัติงานของตนอาจจะยากต่อการประสานงาน
5. ความสำเร็จของการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ
 - 5.1 การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร
 - 5.2 การร่วมมือกันปฏิบัติงานระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียน
 - 5.3 การร่วมปฏิบัติงานฉันทน์เพื่อนการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพอาจจะไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในทันทีแต่สิ่งที่จะเกิดขึ้น คือ ครูจะพูดคุยปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติมากขึ้น ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนของตนเองในส่วน of พฤติกรรมที่ควรปรับปรุงแก้ไขหรือพฤติกรรมที่เหมาะสมและเป็นแบบอย่างได้ช่วยให้มองเห็นการปฏิบัติงานของครูผู้ร่วมงานอื่น ๆ ที่มีเทคนิควิธีการสอนที่แตกต่างกันเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน

ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นคณะมากขึ้นโดยที่ครูจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการสนทนากันในเชิงวิชาการมากขึ้นอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

4. การนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (Supervision for Instructional Improvement) Boyan and Copeland (1978) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนโดยตรง โดยได้จัดทำเป็นชุดฝึกอบรม (Training Package) ที่สามารถเรียนรู้และฝึกปฏิบัติได้สำหรับผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศและครูที่สนใจในชุดดังกล่าวจะประกอบด้วยเนื้อหา สารความรู้พร้อมแบบฝึกหัดและแบบฝึกปฏิบัติ เช่น กระบวนการนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ขั้นตอนการปฏิบัติ 8 ขั้นตอน
- 2) รูปแบบของกระบวนการนิเทศการสอน
- 3) ทักษะการสื่อสารสื่อความหมาย
- 4) พฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการเรียนรู้
- 5) วิธีการประชุม ก่อนการสังเกตการสอน
- 6) การสังเกตการสอนและการสร้างเครื่องมือการสังเกตการสอน
- 7) การฝึกโดยใช้บทบาทสมมติตามขั้นตอนต่าง ๆ
- 8) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอน
- 9) การประชุมภายหลังการสังเกตการสอนและ
- 10) การฝึกการนิเทศการสอนทั้งกระบวนการโดยใช้บทบาทสมมติ ดังนั้น การนำ

รูปแบบการนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนไปใช้ให้บรรลุผล สำเร็จผู้นิเทศจะต้องมีความรู้ทักษะในเรื่องต่าง ๆ

1. ลักษณะสำคัญของการนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

การนิเทศมีจุดประสงค์หลักคือทำให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนเพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นในกระบวนการนิเทศนั้นเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูดังนี้ผู้นิเทศและครูควรมีความสัมพันธ์กันแบบเปิด แบบเป็นมิตร และเป็นการร่วมมือกัน (Collaboration) ระหว่างผู้นิเทศและครู โดยมีการกำหนดรูปแบบชัดเจนมุ่งเน้นเพื่อช่วย แก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะดังนั้นจึงใช้ข้อมูลจริงที่ได้จากการสังเกตการสอนในชั้นเรียนวิธีการนิเทศจึงยึดหลักความเชื่อว่า การปรับปรุงการเรียนการสอนของครูอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นผลจากระบบการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับผู้นิเทศ โดยมีความสัมพันธ์ที่มุ่งช่วยเหลือกันผสมผสานกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเชื่อใจไว้วางใจกัน โดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันมีความรักในความเป็นมนุษย์ด้วยกัน

2. กระบวนการในการนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมก่อนการสังเกต (Pre Observation Conference) เป็นการประชุมระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนก่อนการสังเกตการสอน ประกอบด้วย

1. ผู้นิเทศพูดปรึกษาหารือกับครูผู้สอนเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจหรือประเด็นที่เป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มองเห็นชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนหรือพฤติกรรมการเรียนที่เป็นปัญหาและที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

2. เป็นขั้นตอนการตกลงกันในเรื่องพฤติกรรมที่จะสังเกต ในห้องเรียนร่วมกัน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของพฤติกรรมที่ใช้ได้หรือต้องปรับปรุง

3. เป็นขั้นตอนการเลือกเครื่องมือหรือสร้างเครื่องมือในการสังเกตการสอน โดยผู้ที่นิเทศอาจเลือกเครื่องมือในการสังเกตการสอนในชั้นเรียนให้ครูได้รับรู้ที่จะใช้ในการเก็บบันทึก ข้อมูลพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนด และเกี่ยวข้องกับประเด็นที่เป็นปัญหาและเกิดขึ้นในห้องเรียน

ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการสอน (Observation) เป็นการสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนการสังเกตการสอนเฉพาะที่ได้ตกลงกันแล้วโดยผู้นิเทศจะดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนตั้งแต่ต้นจนจบหรือในช่วงเวลาที่เหมาะสมที่ตกลงกันไว้ระหว่างครูกับผู้นิเทศโดยใช้เครื่องมือที่ได้เลือกหรือสร้างขึ้นทำการบันทึกข้อมูลจากการสังเกต

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) เป็นขั้นการวิเคราะห์ ข้อมูลจากการสังเกตการสอนและระบุจุดที่ต้องแก้ไขปรับปรุงหรือคงไว้ แบ่งเป็น 2 ชั้น ได้แก่

1. การวิเคราะห์ผลจากการสังเกตการสอน ผู้นิเทศรวบรวมเรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนให้ชัดเจนเข้าใจง่าย พร้อมทั้งจะนำเสนอให้ครูผู้สอนทราบโดยที่ผู้นิเทศจะต้องจัดการกับข้อมูลนั้นอย่างสมบูรณ์ที่สุดแปลผลจากการสังเกตให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจนแต่ไม่ควรให้ความคิดเห็นส่วนตัวเชิงประเมินผลหรือวิพากษ์การปฏิบัติงานของครูเพียงเพื่อเสนอให้ครูทราบว่าจากการสังเกตการสอนนั้นพฤติกรรมที่บันทึกออกมาตามที่เห็นและร่วมกันคิดพิจารณาจุดที่ต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือคงไว้หลังจากที่ครูยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

2. การร่วมพิจารณาพฤติกรรมที่จะต้องคงไว้หรือเปลี่ยนแปลง จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตผู้นิเทศจะพิจารณาพฤติกรรมต่าง ๆ ที่คืออยู่แล้วและควรคงไว้และพฤติกรรมการสอนที่ควรเปลี่ยนแปลงเพื่อจะได้แก้ปัญหการสอนของครูโดยผู้นิเทศต้องวางแผนยุทธวิธีในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ซึ่งจะพิจารณาร่วมกันกับครู

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post Observation Conference) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศการสอนก่อนที่จะมีการดำเนินการกระบวนการซ้ำ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับผลการสังเกตการสอน ผู้นิเทศจะทบทวนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาในการสอนของครู และวิธีการที่ได้มาซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการสังเกตการสอนของผู้นิเทศการนำเสนอข้อมูลย้อนกลับแก่ครูจะต้องเป็นไปในลักษณะที่พยายามทำให้ครูเข้าใจและกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูได้ทำการพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลนั้นด้วยตนเอง แม้ว่าผู้นิเทศจะได้ทำการวิเคราะห์มาแล้วก็ตามแต่ผลการวิเคราะห์ของผู้นิเทศจะยังไม่นำเสนอให้ครูทราบแต่จะใช้วิธีนำและฝึกให้ครูได้อาศัยข้อมูลจากการสังเกตเพื่อสรุปผลของประเด็นที่เป็นปัญหาหรือที่ต้องแก้ไขด้วยตนเองให้ได้

2. เป็นขั้นตอนที่พิจารณายุทธวิธีการแก้ปัญหของครูโดยที่ผู้นิเทศจะเป็นผู้ช่วยทั้งคู่จะร่วมกันพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ

2.1 พฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมควรแก่การคงไว้

2.2 พฤติกรรมการสอนที่ไม่ถูกต้องควรต้องปรับปรุงแก้ไข

2.3 ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหา

2.4 การดำเนินการตามกระบวนการนิเทศการสอนอีกครั้ง (Recycle) ซึ่งการ Recycle นี้จะเป็นการแก้ไขพฤติกรรมที่บกพร่องโดยเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ให้เป็นไปตามที่ตกลงกันและถ้าหากพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปตามที่ตกลงกันหรือตามที่กำหนดประเด็นที่เป็นปัญหาในการสอนของครูก็ได้รับการแก้ไขในการปฏิบัติตามวงจรการนิเทศ

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervising or Peer Coaching)

5. หลักการ แนวคิด และการปฏิบัติเกี่ยวกับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

5.1 การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นกระบวนการนิเทศการสอนที่เพื่อนครู 2 คนจับคู่หรือร่วมกลุ่มเพื่อปรับปรุงหรือการปรับปรุงพัฒนางานการเรียนการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลการเรียนของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีสอน หรือรูปแบบการสอนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่เหมาะสมมีการสังเกตการสอนให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กัน และให้การนิเทศการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจึงทำได้ง่ายและพึงพอใจที่จะร่วมมือกันปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของกันและกันกระบวนการการนิเทศการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสามารถนำกระบวนการนิเทศการสอนแบบต่าง ๆ มาใช้ได้เพียงแต่ผู้นิเทศคือเพื่อนครูที่ร่วมโครงการด้วยการผลัดกันเป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้บริหาร/หัวหน้าวิชาการ ทำหน้าที่ประสานงานและให้ความสะดวก การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Supervising or Peer Coaching) สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้ทั้ง 2 ฝ่าย คือ ครูและผู้ทำหน้าที่ Coaching โดยการร่วมกันปฏิบัติใน 3 ขั้นตอน ซึ่งไม่จำเป็นต้องสังเกตทั้งชั่วโมง

ขั้นที่ 1 การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการเรียนการสอน ในเวลาสั้น ๆ บันทึกสิ่งที่สนใจสั้น ๆ (Peer Watching) หรือบันทึกจุดเด่นของการสอนและข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 2 ให้ข้อมูลย้อนกลับหรือพูดคุยหลังการสังเกตการสอน (Peer Feedback) หรือมอบข้อมูลที่บันทึกให้ครู

ขั้นที่ 3 ให้ข้อเสนอแนะ เมื่อครูต้องการคำแนะนำในประเด็นที่บันทึก (Peer Coaching) ทั้งผู้บริหาร และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้นิเทศจากภายนอกต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน ให้คำแนะนำหรือจัดฝึกอบรมในเรื่องที่ครู ต้องการเนื่องจากหลักการ แนวคิด และการปฏิบัติเกี่ยวกับ Coaching เป็นที่นิยมและสนใจนำมาใช้มากขึ้นในวงการศึกษาเป็นแนวคิดใหม่ในการนิเทศโดยเฉพาะ Peer Coaching ซึ่งเน้นการช่วยเหลือกันเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาระหว่างเพื่อนด้วยกันซึ่งสามารถจัดกิจกรรมได้ทั้งเป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) Robbins Pam (1991) ซึ่งกิจกรรมการโค้ชแบบเป็นทางการ (Formal Peer Coaching) ประกอบด้วย

1. การร่วมกันจัดการเรียนการสอน (Co-Teaching)

2. การช่วยเหลือแนะนำกันและกัน (Collaborative Coaching)
3. การแนะนำโดยเพื่อนผู้เชี่ยวชาญกว่า (Expert Advisor)
4. การช่วยเหลือแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญ (Mentor Coaching)
5. การร่วมกันวางแผนการสอนโดยเพื่อน (Co-Planning)
6. การช่วยสังเกตบันทึกข้อมูล (Coach as a Mirror)
- ส่วนกิจกรรมการโค้ชแบบไม่เป็นทางการ (Informal Peer Coaching)

ประกอบด้วย

1. การแก้ปัญหาร่วมกัน (Problem Solving)
2. การศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม (Study Group)
3. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
4. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน (Material Development)
5. การเล่าประสบการณ์การสอนแก่เพื่อน (Story Telling about Teaching)
6. การวิเคราะห์ VDO การสอน (Video Tape Analysis)
7. การวางแผนหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามสาระ (Planning

Interdisciplinary Unit)

5.2 กระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

5.2.1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน 1) สำรวจความต้องการ/ความสนใจร่วมกัน 2) ศึกษาความรู้เรื่องวิธีการนิเทศ/การสังเกตการสอน เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ 3) เลือกวิธีสอนและเครื่องมือสังเกตการสอน 4) เขียนแผนการนิเทศและแผนการสอน

5.2.2 การสังเกตการสอนครูสังเกตการสอนซึ่งกันและกันตามแผนการนิเทศ

ของตนเอง

5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลครูร่วมกันวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน

5.2.4 การประชุมหลังการสังเกตการสอน 1) นำเสนอผลการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน 2) วิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาพฤติกรรมที่ควรปรับปรุงต่อไป 3) ร่วมกันพิจารณาประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เสนอวิธีการแก้ปัญหาหรือพิจารณาปัญหาอื่นพร้อมวิธีแก้ไขต่อไป วัชรดา เล่าเรียนดี (2550)

จะเห็นได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นกระบวนการนิเทศ การสอนที่ครูผู้สอนเป็นผู้นิเทศซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีการสะท้อนคิด เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของตนเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยสามารถดำเนินการใน 3 ระยะ คือ 1) การเยี่ยมชั้นเรียนและการสังเกตการเรียนการสอนในเวลาสั้น ๆ

2) ให้ข้อมูลย้อนกลับหรือพูดคุยหลังการสังเกตการสอน และ 3) ให้ข้อเสนอแนะประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

1. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

1.1 วิธีการสอนภาษาอังกฤษได้มีการพัฒนาการและมีแนวคิดทฤษฎีการสอนที่หลากหลายสามารถนำมาพัฒนาเป็นวิธีการสอน (Method) ในแบบต่าง ๆ ได้ แต่วิธีสอนเหล่านี้ยังไม่ให้คำตอบว่าวิธีสอนภาษาแบบใดเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จนปัจจุบันแนวทางการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (CLT) ได้กลายเป็นที่นิยมใช้กันทั่วโลก โดยในช่วงระหว่างปี 1970–1990 มีนักทฤษฎีทางการสอนภาษาได้อธิบายความหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารไว้ดังนี้

Brumfit (1980) กล่าวว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารต้องคำนึงถึงความคล่องในการใช้ภาษามากกว่าความแม่นยำ

Morrow (1981) กล่าวว่า การสอนภาษาควรมีลักษณะ ดังนี้

- 1) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ภาษา
- 2) เน้นให้เข้าใจโดยรวมก่อนวิเคราะห์ในรายละเอียด
- 3) เน้นกระบวนการในการเรียนเทียบเท่ากับรูปแบบของภาษา

Krashen (1985) กล่าวว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารควรให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลทางภาษาที่สามารถเข้าใจได้และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาในสถานการณ์จริงในขณะสอนควรมีการแก้ไขให้น้อยที่สุดเพื่อการสื่อสารจะดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

Finocchiaro (1983) กล่าวว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารมีลักษณะ ดังนี้

- 1) เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นการสอนที่สนองต่อความต้องการและความสนใจของผู้เรียน
- 2) ผู้เรียนได้ภาษาจากการมีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารด้วยภาษานั้น
- 3) เน้นการใช้ภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้เรียนต้องรู้จักเลือกใช้ภาษาและยอมเสี่ยงในการใช้ภาษาโดยไม่กลัวการพูดผิด
- 4) ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้ภาษานั้นจริง ๆ กับเจ้าของภาษา
- 5) มีการใช้ภาษาและสอนกฎเกณฑ์นั้นในบริบทของการสื่อสาร
- 6) สนับสนุนให้ผู้เรียนค้นพบรูปแบบในการใช้ภาษานั้นด้วยตนเอง
- 7) เป็นการเรียนภาษาที่รวมทักษะทั้งสี่เข้าด้วยกัน

Larsen-Freeman (2000) กล่าวว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้ โดยลดบทบาทของครูในชั้นเรียนลงและผู้เรียนจะเพิ่มบทบาทในการเรียนมากขึ้น เป้าหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารจะต้องมีความรู้ในเรื่องโครงสร้างของภาษา ความหมาย และหน้าที่ของภาษาที่ใช้ และในการที่ผู้เรียนจะสามารถสื่อสารได้ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 1) ช่องว่างระหว่างข้อมูล
- 2) การเลือกที่จะพูดหรือเขียนตลอดจนรูปแบบในการสื่อความหมาย
- 3) ข้อมูลย้อนกลับเมื่อผู้เรียนทราบผลของการสื่อสารว่าประสบความสำเร็จหรือไม่และถ้าประสบปัญหาที่ต้องแก้ไข

Wilkins and Wilkins (1976) กล่าวว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นการให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ขณะเดียวกันก็ไม่ได้ละเลยเรื่องไวยากรณ์และสถานการณ์ในการใช้ภาษานั้น เมื่อมีการฝึกฝนภาษาเพื่อใช้ในการสื่อสารในสถานการณ์จริงยังช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนอีกด้วย

Nunan (1991) ได้กำหนดคุณลักษณะของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารไว้ ดังนี้

- 1) เน้นการเรียนรู้โดยใช้ภาษาเป้าหมายเพื่อสื่อสารโดยผ่านการปฏิสัมพันธ์
- 2) เน้นการใช้สื่อของจริงในการจัดสถานการณ์การเรียน
- 3) ให้โอกาสผู้เรียนในการใช้ภาษาและกระบวนการเรียนรู้
- 4) เพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและมีส่วนช่วยสนับสนุน

การเรียนในห้องเรียน

- 5) พยายามเชื่อมโยงการเรียนรู้ภายในห้องเรียนกับสถานการณ์จริงภายนอก

มะลิวัน สมศรี (2563) การศึกษาวิเคราะห์แนวความคิดที่เกี่ยวกับภาษาเพื่อการสื่อสาร สรุปได้ว่า เป็นการให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารขณะเดียวกันก็ไม่ได้ละเลยเรื่องไวยากรณ์และสถานการณ์ในการใช้ภาษานั้น การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้จริง โดยลดบทบาทของครูในชั้นเรียนลงและผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนมากขึ้น เป้าหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องโครงสร้างของภาษา ความหมาย และหน้าที่ของภาษาที่ใช้ ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ในเรื่องของกฎ ความหมายและโครงสร้างของภาษานั้นเป็นอย่างดี และปัจจุบันการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีบทบาทอย่างมากในการจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความสามารถนำภาษาไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจากแนวคิด 4 ประการ ดังนี้

1. แนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารการสื่อสารมีความสำคัญทั้งทางชีวิตส่วนตัวและสังคม ตั้งแต่เด็กเราเรียนรู้ที่จะใช้น้ำเสียง ท่าทางสีหน้า เพื่อช่วยในการสื่อสาร สิ่งต่าง ๆ

เหล่านี้พัฒนาขึ้นโดยเราไม่รู้ตัวด้วยการซึมซับจากแม่แบบการฝึกฝนในห้องเรียนโดยการใช้กิจกรรมสื่อสาร เช่น เล่นิทาน การพูดสนทนา เขียนรายงาน เขียนจดหมาย รวมทั้งการใช้ภาษาร่างกาย เช่น มือ ตา การยิ้ม การพยักหน้า ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นกระบวนการแสดงออกภาษา มีการตีความ การต่อรอง และการรวมเอาสัญญาณ (Sign) และสัญลักษณ์ (Symbol) ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

สรุปได้ว่า การสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้ โดยลดบทบาทของครูในชั้นเรียนลงและผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนมากขึ้นเป้าหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องโครงสร้างของภาษา ความหมาย และหน้าที่ของภาษาที่ใช้ ผู้เรียนสามารถสื่อสารในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ในเรื่องของกฎ ความหมายและโครงสร้างของภาษานั้นเป็นอย่างดี

2. แนวคิดในเรื่องภาษาเป็นพฤติกรรมทางสังคม

Hymes (1971) สนใจในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรมการใช้ภาษา (Language Use) และเป็นส่วนสำคัญของความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารอันประกอบไปด้วยความรู้ และความสามารถที่จะรู้ว่าจะความหนึ่ง ๆ นั้นถูกต้องตามกฎไวยากรณ์หรือไม่ เป็นที่ยอมรับสำหรับเจ้าของภาษาหรือไม่ มีความเหมาะสมที่จะพูดกับใครในสถานการณ์ใดและสิ่งที่เจ้าของภาษาพูดในบริบทหนึ่ง ๆ หมายถึงอะไร ทำให้เราพูดหรือแสดงออกทางภาษาได้เหมือนเจ้าของภาษา ไทมส์ได้รวมเอาความรู้ (Knowledge) และความสามารถที่จะใช้ความรู้ (Ability for Use) เข้าด้วยกัน รวมถึงแรงจูงใจ เจตคติ อารมณ์ ความกล้า ซึ่งแสดงให้เห็นการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง

3. แนวคิดเรื่องภาษาตามหน้าที่ (Functions)

Halliday (1973) อธิบายว่า หน้าที่หรือเป้าหมายของคำพูดหนึ่ง ๆ ซึ่งเราจะเข้าใจหน้าที่ต่าง ๆ เหล่านี้ได้ เมื่ออยู่ในบริบทเหตุการณ์ (Context of Situation) ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกับภาษาต้องดูที่บริบทของสังคมก่อน

4. แนวคิดเรื่องความตั้งใจของผู้ใช้ภาษา การใช้ภาษาในบริบทที่มีความซับซ้อนและมีความยากลำบากในการพิจารณาความตั้งใจของผู้ใช้ภาษา ซึ่งปัญหาไม่ได้อยู่ที่การออกเสียง คำศัพท์ หรือไวยากรณ์แต่อยู่ที่การตีความประสงค์ของผู้พูดและความเหมาะสมในการที่จะตอบ ดังนั้นสิ่งแรกที่ต้องทำคือ การตีความตามความประสงค์ของผู้พูด

1.2 ความหมายของแนวการสอนเพื่อการสื่อสาร

Wilkins and Wilkins (1976) กล่าวถึงแนวคิดการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ว่าเป็นการจัดจัดการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารตั้งแต่เริ่มต้น แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ได้ละเลย ในเรื่องความสำคัญทางไวยากรณ์และสถานการณ์ในการใช้ภาษา

Brumfit (1980) ให้ความหมายว่า แนวการสอนเพื่อการสื่อสาร คือ การสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ โดยตรงกับภาษาที่จะเรียนเป็นการเรียนรู้ภาษาด้านการใช้ภาษาและศึกษาโครงสร้างภาษา โดยเน้นความสำคัญความคล่องในการใช้ภาษามากกว่าความถูกต้อง

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่าการสอนภาษาตามแนวทางการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร นั้นเน้นการใช้ภาษาของผู้เรียนมากกว่าเน้นถึงหลักเกณฑ์การใช้ภาษาอีกทั้งยังให้ความสำคัญกับความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาและความถูกต้องอีกด้วยดังนั้นการเรียนการสอนแนวนี้จะต้องเน้นการทำกิจกรรมเพื่อการฝึกฝนการใช้ภาษาให้ใกล้เคียงสถานการณ์จริงมากที่สุดเช่นมีการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้สนทนาโต้ตอบกันเป็นคู่ กลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่มีการสวมบทบาท การเล่นเกม เป็นต้นและการที่ผู้เรียนจะสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารนั้นผู้เรียนต้องมีทักษะความสามารถทั้ง 4 ด้าน

การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching-CLT) คือ แนวคิดซึ่งเชื่อมระหว่างความรู้ทางภาษา (Linguistic Knowledge) ทักษะทางภาษา (Language Skill) และความสามารถในการสื่อสาร (Communicative Ability) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้โครงสร้างภาษาเพื่อสื่อสาร Canale and Swain (1980), Widdowson (1983), Savignon (1985) ได้แยกองค์ประกอบของความสามารถในการสื่อสารไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสามารถด้านกฎเกณฑ์และโครงสร้างของภาษา (Grammatical Competence) คือ ความสามารถที่ผู้เรียนต้องมีเกี่ยวกับเรื่องการออกเสียง ศัพท์โครงสร้างหรือ รูปแบบของประโยคเพื่อนำไปใช้ในการสื่อสาร

2. ความสามารถด้านภาษาศาสตร์เชิงสังคม (Sociolinguistic Competence) คือ ความสามารถที่ผู้เรียนต้องมีเกี่ยวกับการใช้ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสม ตามกฎเกณฑ์ทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น คนรู้ว่าควรพูดอย่างไรในสถานการณ์ใด จุดประสงค์ของการสนทนาตลอดจนคำนึงถึงบทบาททางสังคมของตนเองและผู้ร่วมสนทนา เป็นต้น

3. ความสามารถด้านความเข้าใจในระดับข้อความ (Discourse Competence) คือ ความสามารถที่ผู้เรียนต้องมีเกี่ยวกับการตีความวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันของประโยคต่าง ๆ โดยสามารถเชื่อมโยงความหมายและโครงสร้างทางไวยากรณ์ เพื่อพูดหรือเขียนสิ่งต่าง ๆ ได้ต่อเนื่อง มีความหมายสัมพันธ์กัน เช่น การมีลำดับของการเล่าเรื่อง การเขียนจดหมายที่มีข้อความเป็นเหตุ เป็นผลสอดคล้องกัน

4. ความสามารถในการใช้กลวิธีในการสื่อความหมาย (Strategic Competence) คือ ความสามารถที่ผู้เรียนต้องมีเกี่ยวกับ การถอดความ การพูดซ้ำ การพูดอ้อมการใช้ภาษาสุภาพ ตลอดจนการใช้น้ำเสียงแบบต่าง ๆ เพื่อให้การสื่อสารมีความราบรื่นขึ้นหากเมื่อเกิดความเข้าใจผิดหรือการไม่เข้าใจในการสื่อสาร

อุไรวรรณ ศรีธิวงศ์ (2559) ผู้เชี่ยวชาญในด้านการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ได้อธิบายว่า ภาษา คือ การปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ชัดเจน ดังนั้นในการเรียนรู้ภาษาจะต้องดูที่หน้าที่ของภาษา (Function of Language) ในบริบทของบริบททางภาษาศาสตร์ (Linguistic Context) ว่าคำพูดหรือข้อความใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังข้อความที่กำหนดให้มาและบริบททางสังคมหรือบริบทของสถานการณ์ (Social or Situation Context) ว่าใครกำลังสื่อสารกับใคร บทบาททางสังคมของพวกเขาเป็นใคร และทำไมพวกเขาจึงต้องมาสื่อสารด้วยกัน

สรุปได้ว่า แนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารเป็นการสอนที่มุ่งเน้นไปที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์ในการใช้ภาษาเพื่อสื่อความหมายโดยให้ความสำคัญการใช้ภาษาแต่ก็ไม่ได้ละเลยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนหลักไวยากรณ์ ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา (Fluency) และความถูกต้องของการใช้ภาษา (Accuracy)

1.3 จุดมุ่งหมายของแนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

Finocchiaro (1983) อ้างถึงใน ประภา สิริธิธ (2537) กล่าวว่า โดยทั่วไปการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ มีจุดมุ่งหมายเฉพาะดังนี้ คือ

1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพูดภาษาต่างประเทศได้ดีเพียงพอที่จะสื่อสารกับเจ้าของภาษาได้
2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอ่าน เขียนภาษาต่างประเทศได้เข้าใจโดยไม่ต้องแปลเป็นภาษาแม่ของตนเองก่อน
3. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจภาษาต่างประเทศที่พูดด้วยอัตราเร็วปกติเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในขอบข่ายประสบการณ์ของผู้เรียน
4. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจทัศนคติเกี่ยวกับภาษา ธรรมเนียมภาษา การนำโครงสร้างของ ภาษาไปใช้ให้เหมาะสม
5. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจค่านิยม รวมทั้งรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของภาษา
6. เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ลักษณะสำคัญของประเทศที่ใช้ภาษานั้น เช่น ลักษณะทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจการเมือง ตลอดจนความเข้าใจในวรรณคดีและมรดกทางวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา
7. เพื่อให้สามารถพัฒนาความเข้าใจในด้านวรรณคดี รวมทั้งมรดกทางวัฒนธรรมของ เจ้าของภาษา จุดเน้นของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร คือมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาในการสื่อความหมายในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับบุคคลและกาลเทศะรวมทั้งเพื่อการติดต่อ คำขาย และการประกอบอาชีพต่าง ๆ

1.4 บทบาทต่าง ๆ ของการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

บทบาทของผู้เรียน (Learner Roles)

Richards (2010) อธิบายบทบาทของผู้เรียนตามแนว CLT ผู้เรียนคือ ผู้ปรึกษา (Negotiator) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดกิจกรรม ทำกิจกรรมในชั้นเรียน ร่วมแสดงความคิดเห็น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีส่วนในการประเมินงานในกลุ่ม ให้ข้อมูลย้อนกลับของการทำงาน การเรียนรู้เกิดจากการปรึกษาหารือกัน ในกลุ่มผู้เรียน โดยครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มเล็ก ๆ จุดมุ่งหมาย หลักในการทำกิจกรรมกลุ่ม คือ มุ่งให้ผู้เรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักการให้พอ ๆ กับการรับ

บทบาทของครู (Teacher Roles)

ครูมีบทบาทที่สำคัญ 5 บทบาท คือ

1. ผู้จัดการ (Manager) ครู-อาจารย์จะเป็นผู้กำหนดบทบาทให้ผู้เรียนทุกคนได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรม แบ่งกลุ่ม หรือจับคู่ เป็นผู้มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ผู้เรียนทุกคน จัดการให้ทุกคนได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถความสนใจของตน
2. ผู้ร่วมทำกิจกรรม (An Active Participant) เข้าร่วมทำกิจกรรมในกลุ่มจริงพร้อมทั้งให้ความคิดและความเห็นหรือเชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำกิจกรรม
3. ผู้ช่วยเหลือและแหล่งวิทยาการ (Helper and Resource) คอยให้คำตอบเมื่อผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือทางวิชาการเพราะการให้ข้อมูลหรือความรู้ในขณะที่ยุเรียนต้องการจะช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
4. ผู้สนับสนุนและเสริมแรง (Supporter and Encourager) ช่วยสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์หรือให้คำแนะนำที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเข้าร่วมกิจกรรมหรือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง
5. ผู้ติดตามตรวจสอบ (Monitor) คอยตรวจสอบงานที่ผู้เรียนผลิตขึ้นมา ก่อนที่จะส่งต่อไปให้ผู้เรียนคนอื่น ๆ โดยเฉพาะความถูกต้อง

ครูตามแนวการสอนแบบ CLT เป็นครูที่เป็นศูนย์กลางน้อยที่สุด (Less Teacher Centered) นั่นคือ ครูมีหน้าที่ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อการสื่อสารและในช่วงที่นักเรียนทำกิจกรรมครูจะกระตุ้นให้กำลังใจ ช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารให้ได้ความหมายและถูกต้องตามหลักไวยากรณ์อันเป็นการเชื่อมโยงระหว่างความสามารถทางไวยากรณ์ (Grammar Competence) และความสามารถทางด้านการสื่อสาร (Communicative Competence) ของผู้เรียน

บทบาทของสื่อการเรียนการสอน (The Role of Instructional Materials) การสอนตามแนว CLT จำเป็นต้องใช้สื่อที่หลากหลาย เพราะสื่อมีความสำคัญต่อการเรียนแบบปฏิสัมพันธ์

หรือการเรียนรู้แบบร่วมมือและการฝึกใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร สื่อที่สำคัญ 3 อย่างที่ใช้สำหรับการสอนตามแนว CLT ได้แก่ เนื้อหา (Text-Based) งาน/กิจกรรม (Task-Based) และของจริง (Realia)

1. เนื้อหา (Text-Based Material) ในปัจจุบันมีตำราเรียนจำนวนมากมายที่สอดคล้องกับการเรียน/การสอนตามแนว CLT ซึ่งการออกแบบตำราเรียน กิจกรรมและเนื้อหาแตกต่างจาก ตำราที่แต่งขึ้นมาเพื่อสอนไวยากรณ์ ยกตัวอย่างเช่น แบบเรียน CLT จะไม่มีแบบฝึกหัด (Drill) หรือ โครงสร้างประโยค ส่วนมากแบบเรียนที่เน้น CLT จะประกอบไปด้วยข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัด สถานการณ์ที่ให้ผู้เรียนแสดงบทบาทสมมติหรือกิจกรรมคู่ หรืออาจกำหนดเรื่อง (Theme) ที่จะเรียน แล้วมีกิจกรรมที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเรื่องนั้น

2. งาน/กิจกรรม (Task-Based Material) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เน้นการปฏิบัติ ที่ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จักแนวทางในการแก้ปัญหา จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น เกมต่าง ๆ บทบาทสมมติ การเลียนแบบ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เน้นให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทำงานเป็นกลุ่มร่วมมือกันเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกการใช้ภาษา เพื่อการสื่อสารในสถานการณ์จริง ดังเช่น

2.1 กิจกรรมบทบาทสมมติ (Role Play) เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้รับบทบาทต่าง ๆ โดยครูเป็นผู้กำหนดให้ รูปแบบกิจกรรมประกอบด้วย สถานการณ์ (Situation) บทบาท (Role) และสำนวนที่ใช้พูดออกมา (Useful Expression) Paulson and Bruder (1976), Candlin (1987), Willis (2021)

2.2 กิจกรรมการแก้ปัญหา (Problem-Solving) เป็นกิจกรรมในลักษณะปัญหาที่มีแนวทางในการแก้ได้หลายทาง โดยผู้เรียนจะต้องเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งเท่านั้น เป็นกิจกรรมกลุ่ม แต่ละกลุ่มร่วมแก้ปัญหา โดยมีผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำ Paulson and Bruder (1976), Candlin (1987), Willis (2021)

2.3 กิจกรรมการจัดทำรายการ (Listing) เป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาพูดเพื่ออธิบายความคิดเห็นและให้เหตุผลประกอบ ในการจัดทำรายการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในงานปฏิบัติ

2.4 กิจกรรมเปรียบเทียบ (Comparing) เป็นกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้เปรียบเทียบ ข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายกัน แต่แหล่งที่มาของข้อมูลแตกต่างกัน เช่น การจับคู่การหาลักษณะที่เหมือน และแตกต่างกัน

2.5 กิจกรรมปะติดปะต่อข้อมูล (Jigsaw) เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนรวบรวมข้อมูลของแต่ละกลุ่ม แล้วนำมาสรุปเป็นภาพรวมของข้อมูลหรือเรื่องเรื่องราวของข้อมูลที่กำหนดให้

2.6 กิจกรรมหาข้อมูลที่ขาดหายไป (Information-Gap) เป็นกิจกรรมที่ให้ ผู้เรียนทำงานเป็นคู่ ซึ่งแต่ละคนได้รับข้อที่แตกต่างกัน แล้วพูดถามตอบ แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อให้ได้ ข้อมูล ครบทั้งสองฝ่าย

3. สื่อที่เป็นของจริง (Realia) CLT เน้นการใช้สื่อที่เป็นของจริง (Authentic Material) เช่น ป้ายประกาศโฆษณา หนังสือพิมพ์ รูปภาพ แผนที่ เป็นต้น กิจกรรมการเรียนการสอน ภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT)

Nunan (1996) อธิบาย ลักษณะกิจกรรมการสอนตามแนว CLT ดังนี้ “กิจกรรมการ สอน CLT คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในสถานการณ์จริง หรือการใช้ภาษา อย่างมีความหมาย กิจกรรมการสอน ตามแนว CLT เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการแลกเปลี่ยน ข้อมูล (Information Sharing) และ การปฏิสัมพันธ์ (Interaction)

Littlewood (1984) ได้จำแนกกิจกรรม CLT เป็น 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. กิจกรรมเพื่อการสื่อสารตามหน้าที่ของรูปแบบเพื่อการสื่อสาร (Functional Communication Activity) กิจกรรมนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อผู้เรียนจะได้นำความรู้ความสามารถ ทางภาษา ที่มีอยู่มาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและกาลเทศะ หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การแสดงพฤติกรรมทาง ภาษา (Linguistic Performance) นี้จะสะท้อนถึงระดับความรู้ความสามารถด้านภาษา ของผู้เรียน พัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการสื่อความหมายที่จำเป็นในการติดต่อสื่อสาร

2. กิจกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction Activity) ผู้เรียนจะได้ฝึก การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ในการใช้ภาษาระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับ ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับการนำภาษาไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม คล่องแคล่ว สามารถสื่อความหมายได้ตามต้องการ ผู้สอนจึงควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึก การใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ใกล้เคียงกับชีวิตจริง

Scarcella and Oxford (1992) เสนอแนะหลักการดังนี้

1. ครูนำเหตุการณ์นอกห้องเรียนเข้าไปสู่ชั้นเรียนโดยใช้ บทบาทสมมุติ (Role Play) การเลียนแบบ (Simulation) และกิจกรรมการแก้ปัญหา (Problem Solving Activity)

2. ครูใช้ภาษาที่เป็นสภาพจริง (Authentic Language) ให้มากที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้ คือ ภาษาที่เป็นธรรมชาติไม่ใช่ภาษาที่ดัดแปลงใช้เฉพาะในชั้นเรียน แต่เป็นภาษาที่ใช้ได้ทั้ง ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

3. ครูเน้นความหมายของภาษา (Meaning) เพื่อการสื่อสารเพื่อช่วยให้นักเรียน คาดเดาเจตนาของผู้พูดหรือผู้เขียนได้

4. ครูให้โอกาสนักเรียนแสดงความรู้สึก ความคิด และทัศนคติส่วนตัวของ นักเรียน

5. ครูกระตุ้นและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนแบบร่วมมือและทำงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

6. ครูออกแบบกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้ภาษาในการสื่อสารได้ครอบคลุมสมรรถนะทางการใช้ภาษาด้านการสื่อสาร (Communicative Competence) ให้มากที่สุด

3. หลักการจัดการเรียนการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร

การจัดการเรียนรู้ตามแนวการสอนเพื่อการสื่อสารมีหลักสำคัญดังนี้

1. ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนรูปแบบภาษาที่เรียนจะใช้ได้ในสถานการณ์ที่มีความหมาย ครูต้องบอกให้ผู้เรียนทราบถึงจุดมุ่งหมายของการเรียน การฝึกการใช้ภาษาเพื่อให้นักเรียนภาษาเป็น สิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนรู้สึกได้ว่า เมื่อเรียนแล้วสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้เพิ่มขึ้น สามารถสื่อสารได้ตามที่ตนต้องการ

2. จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการหรือทักษะสัมพันธ์ (Integrated Skills) คือ ใช้ทักษะทางภาษาทั้ง 4 ประกอบด้วยกริยาทำทางที่ควรจะได้ทำพฤติกรรมเช่นเดียวกับในชีวิตจริง

3. ฝึกสมรรถภาพด้านการสื่อสาร (Communicative Competence) คือ ผู้เรียนทำกิจกรรมใช้ภาษามีลักษณะเหมือนในชีวิตประจำวันให้มากที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ได้จริงกิจกรรมการหาข้อมูลที่ขาดหายไป (Information Gap) ผู้เรียนทำกิจกรรมนี้จะไม่ทราบข้อมูลของอีกฝ่ายหนึ่งจำเป็นต้องสื่อสารกันจึงจะทราบข้อมูลสามารถเลือกใช้ข้อความที่เหมาะสมกับบทบาทสถานการณ์สำนวนภาษาในรูปแบบต่าง ๆ (Function)

4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับสามารถแสดงความเห็นหรือระดมสมอง (Brainstorming Activity) ฝึกการทำงานกลุ่มแสดงบทบาท สมมุติ (Role Play) เกมจำลองสถานการณ์ (Simulation) การแก้ปัญหา (Problem Solving) ฯลฯ

5. ฝึกผู้เรียนให้ใช้ภาษาในกรอบของความรู้ทางด้านหลักภาษา (Grammatical Competence) ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของภาษาสื่อสารได้คล่อง (Fluency) เน้นการใช้ภาษาตามสถานการณ์ (Function)

6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามศักยภาพ

7. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นตัวของตัวเองมีความรับผิดชอบและสนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้นอกชั้นเรียน

8. ผู้สอนต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนองความสนใจของผู้เรียน

9. ให้โอกาสผู้เรียนพูดแสดงความคิดเห็นตามที่ต้องการ

10. ต้องช่วยชี้แนะ นำทางผู้เรียน ให้คำแนะนำ ในระหว่างการทำกิจกรรม พร้อมกับตรวจความก้าวหน้าทางการเรียนของผู้เรียน

บริบทเกี่ยวกับการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ความเป็นมาของการขยายโอกาสทางการศึกษา

ปี พ.ศ. 2530 กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมสามัญศึกษา ได้เริ่มโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาในระหว่างชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในเขตชนบทยากจน 38 จังหวัด ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐบาลในขณะนั้น ได้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและเห็นชอบให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ต่อมาคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 เห็นชอบในหลักการให้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับต่อไปอีก 3 ปี โดยการประกาศในท้องที่ที่มีความพร้อมเป็นปี ๆ ไป ทั้งนี้ ให้มีการแก้ไขแผนการศึกษาชาติ และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง และในระหว่างที่ดำเนินการแก้ไขนั้น ให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินโครงการนำร่องขยายโอกาสทางการศึกษา โดยไม่บังคับต่อไปอีก 3 ปี โดยดำเนินการในปีการศึกษา 2533 จำนวน 119 โรงเรียน และเปิดเพิ่มเติมในปีต่อ ๆ มาปีละประมาณ 1,000 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543)

กระทรวงศึกษาธิการ (2545) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดโอกาสให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยไม่ต้องสอบแข่งขันและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ภายใต้อำนาจการมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ออกไปประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน แสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนในการทำประโยชน์ให้สังคม จากการดำเนินการปีการศึกษา 2533-2544 สามารถเปิดขยายได้ทั่วประเทศ 6,663 โรงเรียน ซึ่งจะต้องดำเนินการฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะพัฒนาให้นักเรียน ผู้ด้อยโอกาสในทุก ๆ ด้านได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นลดช่องว่างชุมชนเมืองกับชนบทได้ในปัจจุบัน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนทั้งสิ้น 7,061 โรงเรียน

ไพรัตน์ อธิกพันธ์ (2548) แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะต้องจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นตามความมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง ควรมีแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

1. การเตรียมบุคลากร ควรคำนึงถึงวุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาความถนัด ความสนใจ ฯลฯ กรณีไม่มีครูที่มีวุฒิ หรือสาขาวิชาเอกที่เปิดทำการสอน ควรพิจารณา จากบุคลากรที่

อาสาสมัคร มีความสนใจในการสอนวิชานั้น ๆ นอกจากนี้ โรงเรียนควรแสวงหาและเตรียมบุคลากรในท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่วิทยากรภายนอก

2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดทำแผนการสอน ตารางสอนต้องสัมพันธ์กับบุคลากรรายวิชา คาบ เวลา และชั้นเรียน คำนึงถึงความถนัดและความชำนาญพิเศษของแต่ละบุคคล โดยยึดหลักให้ทุกคนมีความภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. การพัฒนาบุคลากร ต้องพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติในหลักสูตรการสอนการดำเนินงานของโรงเรียน เช่น เข้าอบรมตามที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดและโรงเรียนจัดเอง จัดหาเอกสารให้ครูศึกษาค้นคว้า ศึกษาดูงานการเรียนการสอนจากโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ ส่งไปศึกษาจากสถาบันสอนอาชีพ สถานประกอบการ หรือจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขารวมถึงขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น และวิทยากรภายนอกมาสอนให้ครู เกิดความชำนาญสามารถสอนนักเรียนได้

การบริหารจัดการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สรุปว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของผู้เรียน ประชาชนให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย ทำให้ผู้ที่ขาดโอกาสได้ศึกษาเต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านสติปัญญา ทางทักษะอาชีพและเพิ่มความสุขในชีวิตของผู้เรียนและประชาชนในครอบครัวและสังคม

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการชี้แนะ (Coaching)

ความหมายของการชี้แนะ

Mink et al. (1993) ให้ความหมายว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการ ของบุคคลที่เรียกว่า ผู้ชี้แนะ (Coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นผู้ชี้แนะช่วยให้ บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้ซึ่งบุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่จะตามมากกระบวนการชี้แนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ

วีณา ก้วยสมบูรณ์ (2547) ให้ความหมายว่า การชี้แนะคือการให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่พึงปรารถนาซึ่งครอบคลุม ถึงการชี้แนะทางกีฬาหรือการชี้แนะทางความคิด

จะเห็นได้ว่า การชี้แนะเป็นการดำเนินการที่ใช้การมีปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยที่มีผู้ทำหน้าที่ชี้แนะให้ความช่วยเหลือผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการ

ทำงานของตนและหาแนวทางในการพัฒนางานและแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองมีเป้าหมาย คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ ทักษะ หรือความรู้ การชี้แนะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะและใช้เวลาในการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนรู้ ไปพร้อมกันการชี้แนะเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับ วิธีการพัฒนาอื่น ๆ เพื่อเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้การดำเนินงานประสบ ความสำเร็จ

หลักของการชี้แนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและ ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการโค้ชในการโค้ชการสอนของ The University of Kansas Centre for Research on Learning ได้ให้หลักการโค้ชการสอนไว้ 3 ประการ คือ

1. การให้ทางเลือก (Choice) โค้ชให้ความเคารพในการเป็นมืออาชีพ และ การตัดสินใจของครู โค้ชจะเสนอทางเลือกให้ครูอย่างกว้าง ๆ เพื่อครูจะนำไปพิจารณาใช้หรือปรับ ใช้ได้อย่างเหมาะสมสำหรับนักเรียนของตนเอง

2. การสนทนา (Dialogue) โค้ชและครูจะใช้เวลาพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการ สอนโดยใช้ความคิดเห็นร่วมกันอย่างอิสระและสร้างสรรค์

3. การนำความคิดสู่การปฏิบัติ (Knowledge in Action) โค้ชจะตั้ง มาตรฐานไว้ว่า การเรียนรู้ที่เร็วที่สุดจะเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานจริงโค้ชและครูจึงร่วมมือกันปฏิบัติ อย่างสร้างสรรค์

4. ความเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ นอกจากหลักการโค้ชทั้ง 3 ประการที่กล่าว มาแล้ว Jim Knight กล่าวถึงหลักการของหุ้นส่วนการเรียนรู้ (Partnership Learning) 7 ประการที่มีหลักการ โค้ชทั้ง 3 ประการอยู่ด้วยอีก 4 ประการยังไม่ได้กล่าวถึง มีดังนี้

4.1 ความเสมอภาค (Equality) ความเป็นหุ้นส่วนมีสิทธิที่จะเสนอความคิดเห็นที่ เท่าเทียมกันไม่มีใครเหนือกว่าใครในการคิด การแสดงความคิดเห็น การรับประโยชน์จากการทำ ภายใต้อาณัติหน้าที่ของแต่ละคนแต่ละคนต้องเคารพต่อกัน

4.2 เสียง (Voice) ผู้เป็นหุ้นส่วนได้รับรู้ในการแสดงทัศนะและรับฟังเสียงของ ผู้อื่นเพื่อค้นหาสิ่งที่ต้องการที่จะเข้าใจให้เข้าจริง ๆ ทั้งเนื้อหาสาระและบุคลิกลักษณะ

4.3 การสะท้อน ผู้รับการโค้ชสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้า เพื่อแสดงออกถึงความ เข้าใจเจตคติว่าเป็นอย่างไรมากน้อยเพียงใดเพื่อรักษาหรือพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติ ที่สืบเนื่อง ต่อจากการเรียนรู้

4.4 การเข้าถึง การเข้าถึงเพื่อให้การนำความรู้ใหม่ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จผู้ใช้ต้องเข้าใจสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ใช้ความลึกลับในวิธีคิดที่จะ ปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ การเข้าใจผู้รับการโค้ช ก็จะช่วยรักษาความสัมพันธ์อันดีหรือการพัฒนา ผู้รับการโค้ช

ลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะ

การชี้แนะมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีความแตกต่างกันในด้านจุดมุ่งหมาย บทบาท สมาชิกของในกลุ่มต่อการเป็นผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ขนาดของกลุ่ม เป็นต้น

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการโค้ชแบบต่าง ๆ (Types of Coaching) โดย Costa and Garmston (2002), Kise Jane AG (2006), Knight (2009), Sweeney (2011) และวัชร เล่าเรียนดี (2550) ได้กล่าวถึงการโค้ชแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ซึ่งต่อมาจำแนกเป็น โค้ชแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Coaching) การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching) การโค้ชดังกล่าวเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันและเป็นการโค้ชแบบเพื่อนครูด้วยกันผลัดกันทำหน้าที่โค้ช

2. การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชผู้ทำหน้าที่โค้ช เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะสาขา ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การเป็นที่ยอมรับทำหน้าที่โค้ชและได้รับการยอมรับบทบาทหน้าที่เทคนิคการโค้ชมาเป็นอย่างดี

3. การโค้ชแบบ Site – Base Coaching เป็นการโค้ชแบบเพื่อนช่วย เพื่อน (Peer Coaching) หรือการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ ณ สถานประกอบการในสถานการณ์จริงของการปฏิบัติงาน

4. การโค้ชแบบกระจกเงา (Mirror Coaching) เป็นการโค้ชแบบไม่เป็นทางการเพื่อช่วยสังเกตบันทึกข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของอีกฝ่ายหนึ่งตามประเด็นที่ร้องขอเท่านั้นไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กัน

5. การโค้ชการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อช่วยและพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอนโดยตรง

6. การโค้ชเพื่อพัฒนาการสอนเนื้อหาสาระสำคัญ (Content Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อการช่วยและร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการสอนเนื้อหาสาระให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียนตลอดจนวิธีสอนเนื้อหาสำคัญ การใช้กลยุทธ์วิธีเสนอในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน

7. การโค้ชเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนหรือทักษะการอ่านและเขียน (Literacy Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อนำการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านโดยตรง โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการอ่านและเขียน เป็นการโค้ชในแบบ Expert Coaching

8. การโค้ชการจัดการในชั้นเรียน (Coaching Classroom Management) เป็นการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการในชั้นเรียนโดยเฉพาะ

9. การโค้ชเพื่อพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) เป็น แนวคิดของ Costa and Garmston (2002) ที่แพร่หลายในปัจจุบันมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเป็นหลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติที่ชัดเจน

10. การโค้ชที่เน้นความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ของผู้รับการโค้ช (Differentiated Coaching) ซึ่งเป็นการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นการร่วมมือ ส่งเสริมจุดเด่นและลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Learning Styles) ของผู้รับการโค้ช

11. การโค้ชที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student - Centered Coaching) เป็นการโค้ช ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ (Assessment Data) ของผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการร่วมกันพัฒนาระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช

12. การโค้ชเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Coaching)

13. การโค้ชโดยการให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor Coaching)

14. การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching)

15. การโค้ชโดยผู้บริหาร (Eruptive Coaching)

16. การโค้ชในแบบการให้คำดูแลปรึกษาในวิชาชีพ (Mentoring) สำหรับ ครูและบุคลากรที่ใหม่ต่ออาชีพและตำแหน่ง

Beach and Reinhartz (2000) ได้ประมวลรูปแบบการชี้แนะ เพื่อให้ให้นักการศึกษา เลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้ การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ (Peer Coaching) การชี้แนะทาง ปัญญา (Cognitive Coaching) และการชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) ซึ่งรูปแบบการ ชี้แนะดังกล่าว มีแนวคิดหลักคือความร่วมมือกันของครูแต่รูปแบบทั้ง 3 ลักษณะมีจุดเน้น บางส่วน ที่แตกต่างกัน สาระสำคัญของรูปแบบทั้ง 3 มีดังนี้

2.1 การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ (Peer Coaching) เป็นการชี้แนะภายในสมาชิกใน กลุ่มโดยสมาชิกในกลุ่มผลัดกันทำหน้าที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ อาจใช้ในกรณีที่ใช้ทีมครูข้ามระดับ หรือข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนโดยบทบาทของผู้ชี้แนะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในขณะ ร่วมงานกับครูในกลุ่มเพื่อน แนวทางที่ใช้จะดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้ในระหว่างการเรียนรู้ ในกลุ่มมีการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูมีความเข้าใจในการเรียนการสอนของตนอย่างชัดเจน ทั้งนี้ ครูที่เป็นสมาชิกและผู้ชี้แนะจะต้องร่วมกันวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยให้ครูตัดสินใจใน การปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ทักษะที่สามารถนำมาใช้ประกอบด้วยทักษะ การสังเกต การสื่อสารและทักษะการแก้ปัญหา การชี้แนะในลักษณะนี้ จะช่วยให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะการสอน ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.2 การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นกระบวนการที่ไม่เน้นการตัดสิน ความถูกผิดแต่ใช้การประชุมวางแผน การสังเกต และการประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรม การสอนและยังใช้เพื่อการวางกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อเสริมสร้างการรับรู้การตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนของนักเรียน เป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้ผลสะท้อนกลับที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดจากการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง ส่งผลให้ครูเกิดความสามารถในการตัดสินใจ ผู้ชี้แนะมีบทบาทในการเป็นสื่อกลาง เป็นผู้ฟัง ผู้ตั้งคำถาม พูดทวน เพื่อให้ครูเกิดการคิด สะท้อนเกี่ยวกับการกระทำของตนเองและนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการสอน ที่พึงปรารถนา โดยผู้ชี้แนะจะให้ความช่วยเหลือหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอก

หลักการของการชี้แนะทางปัญญา ประกอบด้วยการใช้ผู้ชี้แนะนำกลยุทธ์ต่างๆ (Coach's Strategies) มาใช้เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะเกิดกระบวนการคิดภายใน (Teacher's Inner Thought Processes) จากการคิดสะท้อน และนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมภายนอกของผู้รับการชี้แนะ (Teacher's Overt Behaviors)

ลักษณะสำคัญของการชี้แนะทางปัญญา ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาและรักษาความไว้วางใจ
- 2) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และ
- 3) การส่งเสริมความองงามในพฤติกรรมที่เป็นอิสระและพึ่งพาอาศัยกัน

การชี้แนะทางปัญญา มีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) การสังเกต (Observation) การประชุมเพื่อสะท้อนความคิด (Reflecting Conference) และการประยุกต์ใช้ (Application) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) เป็นการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นทั้งความไว้วางใจในตนเองและความไว้วางใจระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นความไว้วางใจต่อผู้ชี้แนะหรือความไว้วางใจต่อผู้ได้รับการชี้แนะ ผู้ชี้แนะเน้นที่เป้าหมายของครูให้ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ แก่ครูเพื่อทบทวนทำความเข้าใจเป้าหมายของบทเรียน กำหนดตัวชี้วัดในการประชุมเพื่อสะท้อนผลการเก็บข้อมูล และส่งเสริมให้ผู้ได้รับการชี้แนะ ชี้นำตนเอง

2) การสังเกต (Observation) ผู้ชี้แนะรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตหลักฐานด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน กลยุทธ์ของผู้รับการชี้แนะ และการตัดสินใจของผู้รับการชี้แนะ ซึ่งเก็บข้อมูลจากพฤติกรรมการสอนของผู้รับการชี้แนะ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่ได้กำหนดไว้ในขั้นการประชุมวางแผน โดยใช้วิธีที่หลากหลายและผู้รับการชี้แนะจะต้องรับทราบถึงข้อมูลที่จะจัดเก็บและรูปแบบในการเก็บข้อมูล ซึ่งทั้งข้อมูลที่จัดเก็บและรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลจะต้องมีความหมายและสอดคล้องกับการพัฒนาตนเองของผู้รับการชี้แนะ

3) การประชุมเพื่อสะท้อนความคิด (Reflecting Conference) ผู้ชี้แนะจะเป็นตัวกลางให้ผู้รับการชี้แนะสะท้อนคิดโดยสรุปความประทับใจและประเมินผลบทเรียนพร้อมทบทวนข้อมูลที่ใช้ในการสนับสนุนเปรียบเทียบแผนกับการดำเนินการโดยการตัดสินใจของผู้รับการชี้แนะและการเรียนรู้ของผู้เรียนลงข้อสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนกับการตัดสินใจและพฤติกรรมของผู้รับการชี้แนะ

4) การประยุกต์ใช้ (Application) ผู้ชี้แนะจะเป็นตัวกลางให้ผู้รับการชี้แนะสังเคราะห์การเรียนรู้ของตนและกำหนดวิธีนำการเรียนรู้ของตนไปประยุกต์ใช้ สะท้อนคิดเกี่ยวกับกระบวนการชี้แนะและให้คำแนะนำผู้ได้รับการชี้แนะในการปรับแต่งความรู้ การชี้แนะทางปัญญาจะประสบความสำเร็จเมื่อผู้ชี้แนะมีเวลาเพียงพอให้สมาชิกในกลุ่มได้ทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่มีอิสระในการพิจารณาประเด็นที่ไม่คุ้นเคยและทำการสังเกตซึ่งกันและกันจึงเป็นรูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ การชี้แนะในรูปแบบนี้จะทำให้ครูมีความเป็นตัวของตัวเอง มั่นใจในตนเองและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

2.3 การชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) เป็นการชี้แนะที่ช่วยให้บุคคลได้สะท้อน ความสามารถของตนเพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยเป็นการช่วยเหลือรายบุคคล ในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน การชี้แนะสะท้อนคิดไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะเดิมที่มีอยู่แล้ว จากลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะในลักษณะต่างกันมีลักษณะเฉพาะของตนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ตามความเหมาะสมโดยควรคำนึงประเด็นต่อไปนี้ จุดมุ่งหมายว่าในการชี้แนะมีมุ่งหมายอย่างไร เช่น ต้องการให้ผู้รับการชี้แนะมีความรู้ที่จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ เป็นต้น เวลา จัดสรรให้พอเพียงกับการดำเนินการและเลือกกิจกรรมมาใช้ในการชี้แนะ ขนาดของกลุ่มเป็นเรื่องที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกรูปแบบการชี้แนะ

Blanchard N.P. and Thacker (2004) กระบวนการชี้แนะ ปัจจุบันได้มีองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำกระบวนการชี้แนะเข้ามาใช้ โดยกระบวนการชี้แนะส่วนใหญ่มีลักษณะดังนี้

1) การทำความเข้าใจกับสภาพการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาและระดับ ความสามารถของผู้รับการชี้แนะ

2) ผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะร่วมกันวางเป้าหมายในการพัฒนาที่ต้องการโดยใช้ การวางแผนและตารางปฏิบัติงาน

3) ดำเนินการชี้แนะในสถานที่ทำงานด้วยการให้คำแนะนำ การสังเกตการณ์ทำงานการให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะของการสอนไปพร้อมกับการทำงาน

4) ดำเนินการในข้อ 3 ซ้ำจนกว่าจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

Hargrove (2000) ได้เสนอขั้นตอนในการชี้แนะ ดังนี้

- 1) การตั้งเป้าหมายและจุดที่ต้องการพัฒนา
 - 1.1) การสะท้อนประสบการณ์เพื่อให้ได้จุดที่ต้องการพัฒนาการ
 - 1.2) สะท้อนว่าจะทำอะไรให้จุดที่ต้องการพัฒนานั้นบรรลุผลได้
 - 1.3) การสื่อสารจากแนวคิดเรื่องราวหรือตัวอย่าง
- 2) การสร้างความสัมพันธ์และวางแผนการชี้แนะ
- 3) การวางแผนเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันด้วยการคิดไปด้วยกัน
- 4) การวางแผนเป้าหมายความสามารถ
- 5) การดำเนินการตามแผน
- 6) การจัดให้มีการทบทวนการเรียนรู้ที่ได้

Mink et al. (1993) ได้เสนอขั้นตอนในการชี้แนะ ดังนี้

- 1) ระบุเป้าหมายในการเรียนรู้ควรเป็นเป้าหมายที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะตั้งร่วมกันโดยมีเป้าหมายที่อยู่บนความต้องการจำเป็นของผู้รับการชี้แนะ เพื่อเป็นการทำให้เห็นถึงช่องว่างของจุดที่ต้องการพัฒนาไปให้ถึงกับสภาพที่เป็นอยู่และสิ่งที่มีก็จะต้องการพัฒนานั้นมักเกี่ยวข้องกับความรู้ เจตคติ ทักษะหรือพฤติกรรม
- 2) การวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการพัฒนาทำการวิเคราะห์เพื่อดูว่าสิ่งใดที่ต้องการพัฒนา ซึ่งจะเป็นการทำให้ผู้รับการชี้แนะได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง
- 3) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เป็นการดำเนินการให้ผู้รับการชี้แนะได้นำสิ่งที่ต้องการพัฒนามาใช้ในการทำงาน
- 4) การออกแบบตารางการชี้แนะเป็นการช่วยให้จัดชี้แนะภายในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งต้องพิจารณาเรื่องทักษะที่จะฝึกลำดับขั้นตอน สื่ออุปกรณ์และการประเมินผล
- 5) การดำเนินการชี้แนะ แบ่งออกได้ดังนี้
 - 5.1) การเตรียมการสร้างความกระจ่างระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะว่าเป้าหมายคืออะไรด้วยวิธีการอะไรโดยใช้การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
 - 5.2) การนำเสนอสิ่งที่ต้องการพัฒนาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 5.3) การให้ผู้รับการชี้แนะได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้หรือทักษะใหม่ไปใช้
 - 5.4) การให้ข้อมูลป้อนกลับ
 - 5.5) การประเมินและติดตามผลทั้งหมด วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะ

Knight (2009) นำเสนอว่าผู้ชี้แนะต้องการเรียนรู้และปรับตัวในการมีส่วนร่วมกับครู โดยใช้วิธีการหลักคือ

1) การสร้างทางเลือก (Choice) กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงาน ร่วมกับครู คือการเคารพในการตัดสินใจของครูให้ได้รับทางเลือกในการทำงานร่วมกับผู้ชี้แนะ ครูมีความคิดที่ดี เกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองรู้และสิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องการ

2) การสนทนา (Dialogue) ผู้ชี้แนะและครูใช้เวลาในการสนทนาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนและช่วยแก้ปัญหาไปพร้อมกัน

3) ความรู้ในการปฏิบัติ (Knowledge in Action) ผู้ชี้แนะสอนการทำงานในสมมติฐานว่า การเรียนรู้ เรียนรู้ได้เร็วขึ้น เมื่อเรียนจากการทำงาน ผู้ชี้แนะแบ่งปันความคิดกับครู ระหว่างการประชุมในช่วงเวลาที่ว่างจากการสอนหรือการเป็นแบบอย่างการสอนในชั้นเรียน

กลยุทธ์ของผู้ชี้แนะ

กลยุทธ์ของผู้ชี้แนะ มีหลักการ 3 ประการ ได้แก่

- 1) การมุ่งเน้นระดับที่พึงปรารถนา (Focus on the Desired State)
- 2) การให้ความช่วยเหลือ (Intervention) และ
- 3) การสร้างความเข้าใจผู้รับการชี้แนะและการชี้แนะจากจุดยืนของผู้รับการชี้แนะ (Pacing and Leading) ดังรายละเอียด

1) การมุ่งเน้นระดับที่พึงปรารถนา (Focus on the Desired State) ผู้ให้การชี้แนะจะต้องชี้ให้ผู้รับการชี้แนะเห็นภาพของผลของการกระทำในปัจจุบันของครู ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจากนั้นผู้ให้การชี้แนะจะต้องแสดงให้เห็นถึงภาพที่พึงปรารถนาที่ครูสามารถพัฒนาได้

2) การให้ความช่วยเหลือ (Intervention) เนื่องจากแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมตามมุมมองของการรับรู้โลกจากภายในโดยมองผ่านความเป็นมาระบบการแสดงออกและรูปแบบ ของกระบวนการทางปัญญาของตนและจะตัดสินใจเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนแต่ละบุคคลจะมีแหล่งความรู้เดิมที่อยู่ภายในตัวเอง ผู้ชี้แนะจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ครูเข้าถึงแหล่งความรู้ที่ตนมีอยู่เข้าใจในความเป็นตัวตนของผู้รับการชี้แนะ ให้ความเคารพต่อทุก ๆ ข้อความทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และภาษากาย ที่ได้รับจากคนอื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ให้การชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะบรรลุที่ระดับจิตใจ ดังนั้นผู้ให้การชี้แนะจะต้องตระหนักรู้และมีความตั้งใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับระดับต่าง ๆ ของการสื่อสารทั้งการใช้คำเสียงและการแสดงท่าทาง มีการจัดหาทางเลือกที่ความยืดหยุ่นสูงและมีทางเลือกที่หลากหลาย เนื่องจากที่ครูมีแหล่งความรู้มาก มีความยืดหยุ่นและทางเลือกมาก ก็จะทำให้ครูมีกลยุทธ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้มาก

3) การสร้างความเข้าใจผู้รับการชี้แนะและการชี้แนะจากจุดยืนของผู้รับการชี้แนะ (Pacing and Leading) เป็นการเข้าใจผู้อื่นในความเป็นตัวตนของบุคคลนั้น ผู้ชี้แนะจะสามารถก้าวเข้าสู่โลกของผู้รับการชี้แนะเมื่อผู้ชี้แนะสามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาและท่าทางที่แสดงออกว่าเข้าใจความตั้งใจ ความคิดหรือความเป็นจริงของผู้รับการชี้แนะ

บทบาทของผู้ชี้แนะ

ผู้ชี้แนะมีบทบาทในการช่วยเหลือให้ผู้รับการชี้แนะได้วิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ชี้แนะจะเป็นตัวกลางระหว่างบุคคลกับเหตุการณ์ ปัญหาความขัดแย้ง ความท้าทาย หรือสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการชี้นำตนเองให้แก่ผู้รับการชี้แนะ โดยการช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้คิดสะท้อนและเรียนรู้จากกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อเรียนรู้ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Costa and Garmston (2002) นำเสนอว่า ในการชี้แนะ ผู้ชี้แนะควรมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

- 1) การสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่ผู้ชี้แนะแสดงถึงความเคารพต่อความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของบุคคลแต่ละคนเพื่อรักษาความสัมพันธ์ในการทำงาน ร่วมกัน และความรู้สึกไว้วางใจกัน
- 2) การมีความตั้งใจที่ชัดเจน ผู้ชี้แนะจะต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของตนเอง ในฐานะของผู้ชี้แนะ โดยทำหน้าที่ประเมินและให้คำแนะนำแก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการชี้แนะได้คิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ชี้แนะจะไม่คิดวิธีแก้ปัญหาให้ผู้รับการชี้แนะ รวมทั้งไม่พยายามแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงผู้อื่น ซึ่งจะเป็นการทำลายความสัมพันธ์ที่มีอยู่บนพื้นฐานความไว้วางใจ
- 3) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้ชี้แนะจะต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสภาพที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้น เช่น การช่วยให้บุคคลรับรู้ในความสามารถของตน ช่วยให้มี ความชัดเจน เกี่ยวกับเป้าหมาย ผลงาน กลวิธีในการปฏิบัติตนสร้างความตระหนักในค่านิยมของตน รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกัน ตามสถานการณ์และลักษณะของผู้ได้รับการชี้แนะ การชี้แนะสามารถเกิดขึ้นทั้งในลักษณะการสนทนาที่ไม่เป็นทางการตามโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การพูดคุยระหว่างเดินด้วยกันหรืออาจเกิดในลักษณะการสนทนาที่เป็นทางการ และมีการวางแผนล่วงหน้า เช่น การประชุมครู การสังเกตการณ์เรียนการสอนที่เป็นทางการ เป็นต้น ผู้ชี้แนะต้องใช้ภาษาที่มีจุดมุ่งหมายในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด ของบุคคลอื่น ซึ่งเครื่องมือทางภาษาต่าง ๆ เหล่านี้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ การตั้งคำถามที่มีจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลงความคิด การทำให้เห็นถึงสภาพที่พึงปรารถนา การไม่ตัดสินและต่อต้านแนวทางแก้ปัญหาของผู้อื่น เข้าสู่โลกของผู้รับการชี้แนะเมื่อผู้ชี้แนะสามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาและท่าทางที่แสดงออกว่าเข้าใจความตั้งใจ ความคิด หรือความเป็นจริงของผู้รับการชี้แนะ

มาเรียม นิลพันธุ์ (2555) ภายใต้อาชีพการโค้ชการสอนและจุดหมายที่กล่าวมาแล้วโค้ชการสอนจะต้องมีทักษะในหลายบทบาท รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์การสื่อสารการจัดการ และความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เช่น

1. สร้างความเชื่อถือต่อการบริหารโค้ชการสอน จัดประชุมครูกลุ่มย่อยโดยใช้เวลานั้น ๆ เพื่ออธิบายเป้าหมาย ปรัชญา กิจกรรมต่าง ๆ การสนับสนุนที่จะนำมาใช้ฐานะโค้ชการสอน ให้เวลาในการซักถามให้ข้อมูลให้ครูเกิดความสนใจที่จะร่วมงานด้วย

2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู โค้ชจะพบกับครูในเวลาครูสะดวก เพื่อค้นหาความจำเป็นและสนทนาถึงสิ่งสอดแทรก (Intervention) เช่น วิธีการ กิจกรรม สื่อ อุปกรณ์ ที่จะช่วยแก้ปัญหาความต้องการของครู ในการสนทนาโค้ชจะใช้คำถามปลายเปิดและเสนอทางเลือก จุดประกายความคิดแนะแนวทางโดยใช้เครื่องมือครูรายการตรวจสอบ (Checklist) และสื่ออื่น ๆ เพื่อให้ครูได้ตัดสินใจด้วยตนเอง

3. สร้างความร่วมมือในการหากิจกรรมสอดแทรก โค้ชการสอนและครูสร้างเป้าหมายร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมสอดแทรกที่จะช่วยครูได้ดีที่สุด เช่น ระบุวิธีสอนแบบสร้างองค์ความรู้ จะสามารถช่วยเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ให้นักเรียนได้ โค้ชการสอนและครูก็จะอภิปรายกันถึงรายละเอียดจนครูมองเห็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้

4. เตรียมสื่อและอุปกรณ์ เป้าหมายของโค้ชการสอน ก็คือการทำให้ง่ายและเป็นไปได้ที่จะช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการสอน โค้ชจะพยายามลดภาระของครูให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ในบางสถานการณ์ การเตรียมสื่ออุปกรณ์เป็นส่วนหนึ่งที่โค้ชจะช่วยครูได้

5. สังเกตการสอนของครูตามแผนที่วางไว้และให้ข้อมูลย้อนกลับ การร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้ครูได้สังเกตการสอนหรือสังเกตการณ์สอนของครู เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและครูรับไปปฏิบัติเป็นบทบาทสำคัญของโค้ชในการให้ข้อมูลย้อนกลับมีแนวปฏิบัติที่สามารถนำมาพิจารณาใช้ได้ ดังนี้

5.1 บอกทางอ้อมหรือบอกทางตรง เช่น “คุณไม่เข้าท่า” เพื่อแสดงว่าผม โกรธคุณ บอกทางตรง ได้แก่ บอกความรู้สึก เช่น “ผมโกรธคุณ”

5.2 บอกโดยสรุปพฤติกรรมหรือบอกโดยบรรยายพฤติกรรม บอกโดยสรุปพฤติกรรม เช่น “คุณโกรธผม” ซึ่งแปลจากการแสดงออกที่ปรากฏบอกโดยการบรรยาย เช่น บอกว่า “คุณกำลังกำหนดและหน้าของคุณกำลังแดงขึ้น ๆ”

5.3 บอกโดยการประเมินหรือบอกโดยการไม่ประเมินบอกโดยการประเมิน เช่น “วันนี้ คุณอารมณ์ไม่ดี” บอกโดยการไม่ประเมิน เช่น “วันนี้ คุณพูดเสียงดัง”

5.4 บอกโดยทั่ว ๆ ไปหรือบอกอย่างเจาะจง บอกโดยทั่ว ๆ ไป เช่น ทำไมต้องมาเรียกชื่อเล่นในที่ประชุม” บอกอย่างเจาะจง เช่น “ผมไม่ชอบให้คุณเรียกชื่อเล่นของผม”

5.5 บังคับให้ทำหรือให้โอกาสเลือกทำ บังคับให้ทำ เช่น “อย่าเรียกผมว่า ไอ้ดำ” ให้โอกาสเลือกทำ เช่น “ผู้รู้สึกโกรธเมื่อคุณเรียกผมว่าไอ้ดำ”

5.6 รอโอกาสหน้าหรือให้โอกาส รอโอกาสหน้า เช่น “ต่อไปจะใช้เวลามากกว่านี้” ให้โอกาส เช่น “ให้เวลาอีก 5 นาที”

5.7 อ่างบุคคลภายนอก หรือ ใช้กลุ่มร่วม อ่างบุคคลภายนอก เช่น “คุณ หมอ ท่านให้ความสำคัญเรื่องนี้มาก” ใช้กลุ่มร่วม (ใช้กลุ่มให้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับ) เช่น “พวกเรามีความเห็นต่อเรื่องนี้อย่างไร”

6. เป็นแบบอย่าง เมื่อครูสังเกตการสอนของโค้ช โค้ชจะสาธิตให้เห็นการใช้กิจกรรม สอดแทรกใหม่ที่น่าสนใจในการสอนในบางกรณีโค้ชอาจมอบหมายการตรวจสอบ (Checklist) ให้ครู ใช้เป็นเครื่องมือในการสังเกตพฤติกรรมการสอนที่ต้องการให้สังเกต

การปฏิบัติที่ไม่ใช่หน้าที่ของโค้ช ได้แก่ ประเมินครูให้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการ ประเมินครู สอนแทน รับคำสั่งจากครูใหญ่ไปปฏิบัติ รับผิดชอบการสอน พัฒนาเตรียมการด้าน งบประมาณ รับผิดชอบวินัยนักเรียนบอกคำตอบ (ถ้าจำเป็นต้องบอกให้ผู้รับการโค้ช ยกตัวอย่าง 2 ตัวอย่าง สั่งการ และสั่งสอน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์การโค้ชมีหลากหลายรูปแบบ พบว่า รูปแบบการโค้ชที่เหมาะสมกับครูสอนภาษาอังกฤษที่ส่งเสริมการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีดังต่อไปนี้ คือ การโค้ช โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) และการโค้ชที่เน้นความแตกต่างของครู (Differentiated Coaching) เป็นพิเศษ ดังมีรายละเอียดของวิธีการโค้ชแต่ละรูปแบบ ดังนี้

1. การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่ทำหน้าที่โค้ชที่มีความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานในรายวิชาเดียวกันหรือสอนในรายวิชาอื่น (Expert Coaching) หรืออาจมีเป้าหมายของการโค้ชที่ไม่ใช่เพียงการช่วยเหลือเพื่อการถ่ายโยงความรู้และทักษะสู่การเรียนรู้ระหว่างเพื่อน 2 คนด้วยกันแต่อาจเป็นการร่วมมือกันขยายขอบเขตของความรู้ความเชี่ยวชาญ (Extend and Skills) หรือพัฒนาความรู้และนวัตกรรมใหม่โดยความร่วมมือกัน การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Coach as Expert Advisor) การโค้ช คือ ผู้มีประสบการณ์สูงกว่า (Mentoring) โดยให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือ การร่วมวางแผนการสอน (Co-Planning Lesson) การร่วมไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) เป็นการร่วมสอนปฏิบัติเป็นครั้งคราวในเวลาที่เหมาะสม ไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าหรือจัดตารางเวลาไว้แน่นอนขึ้นอยู่กับความสะดวกของทั้งสองฝ่ายหรือของกลุ่ม

2. การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) Joyce and Shower (1998) ได้เสนอแนวคิดว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู และควรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน โดยเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของครู เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากการฝึกอบรมแต่ละครั้งหรือเกิดจากความร่วมมือในการวิเคราะห์ปัญหาและร่วมมือกันปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ โดย

เนื้อหาที่ควรจัดให้ครู คือ รูปแบบการสอน การออกแบบระบบการสอน หลักสูตรและการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กระบวนการโค้ช แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ประกอบด้วย

2.1 การทำความเข้าใจ (Studies) กับเทคนิควิธีสอนใหม่ รูปแบบการสอนใหม่ และทำการอภิปรายกับเพื่อนครูใช้สอนรายวิชาเดียวกันระดับชั้นและมาตรฐานการเรียนรู้เดียวกัน

2.2 การสังเกตการณ์สาธิตการสอนด้วยวิธีการสอนใหม่ ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Demonstration) หรือดูจาก VDO การสอนแบบต่าง ๆ

2.3 การฝึกฝนปฏิบัติการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Practice and Feedback) ร่วมกันฝึกปฏิบัติวางแผนร่วมกันเตรียมสื่อและทดลองใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ กับเพื่อนครูด้วยกัน และ 4) การโค้ช (Coaching) ครูนำเทคนิคยุทธวิธีไปปฏิบัติในชั้นเรียนโดยมีเพื่อนหรือคณะที่ร่วมโค้ชให้การช่วยเหลือ สังเกต และบันทึกผลการปฏิบัติทั้งนี้

เครื่องมือสังเกตการสอนสำหรับการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer Coaching) โดยทั่วไปเป็นเครื่องมือสังเกตการสอนเชิงคุณภาพ โดยกำหนดคำถามที่เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ เทคนิควิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

Robbins Pam (1991) ให้ความหมายของกระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ว่า หมายถึง กระบวนการที่ครูหรือผู้มีอาชีพเดียวกัน 2 คนหรือตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานร่วมกันเพื่อไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับการสอนการปฏิบัติงานในปัจจุบันเพื่อขยายความรู้ ความคิดและการใช้ทักษะใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดช่วยกันสอนช่วยกันทำ วิจัยในชั้นเรียน หรือแก้ปัญหาร่วมกัน โดยเขาได้พัฒนาแนวคิดรูปแบบการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน แบบ Site – base Peer Coaching โดยวางแผนติดตามประเมินผล ณ โรงเรียนแห่งหนึ่ง ในมลรัฐโคโลราโด มีการเผยแพร่ผลสำเร็จและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อจะนำไปพัฒนาวิชาชีพ ต่อไป

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน นอกจากใช้คำว่า Peer Coaching ยังใช้คำว่า เพื่อนสนับสนุนเพื่อน Peer Support เพื่อนให้คำปรึกษา Consulting Colleagues เพื่อน แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด Peer Sharing and Coaching เป็นต้น Peer Coach จะต้องเป็นบุคคลที่มีสถานภาพหรือมีตำแหน่งอยู่ในระดับเดียวกันมีประสบการณ์ความรู้ไม่แตกต่างกันสามารถช่วยเหลือหรือส่งเสริมกันและกันให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องได้

กระบวนการโค้ชโดยทั่ว ๆ ไป ประกอบด้วย

1. การประชุมก่อนสังเกตการสอน (Pre-Conference)
2. การสังเกตการสอน (Observation)

3. การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post Conference) ซึ่งครูผู้รับการโค้ช (Inviting Teacher) จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะแตกต่างจากแนวคิดและกระบวนการนิเทศที่ดำเนินมาในอดีต

กิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Activities) แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมการโค้ชแบบไม่เป็นทางการ (Informal Activities) มีลักษณะเป็นการร่วมมือกันแก้ปัญหาเฉพาะด้านหรือเฉพาะเรื่อง (Problem Solving) การร่วมกันศึกษาหาความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Study Group) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนร่วมกัน (Material Development) การพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน (Curriculum Development) การใช้กิจกรรมการเล่าประสบการณ์ (Story Telling) การร่วมวิเคราะห์ VDO ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน การร่วมกันวางแผนหน่วยการเรียนรู้บูรณาการข้ามสาระ (Planning Interdisciplinary Unit) การช่วยสังเกตการสอน บันทึกข้อมูล (Mirror Coaching) เป็นต้น

2. กิจกรรมการโค้ชแบบเป็นทางการ (Formal Activities) กิจกรรมการโค้ชแบบเป็นทางการจะมีลักษณะเป็นการนำไปปฏิบัติในกระบวนการหรือระบบพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่แล้วหรือเป็นกิจกรรมที่อยู่ในระยะใดระยะหนึ่งหรือขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการโค้ชและการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การร่วมสอนบทเรียน (Co-Teaching Unison) การร่วมกันเรียนรู้โดยโค้ชเป็นผู้ร่วมเรียน (Coach a Collaborator or Team Learning)

จุดมุ่งหมายทั่วไปของการนำการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ไปใช้ คือ

1. การใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อช่วยครูนำความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม (Training) หรือจากการฝึกปฏิบัติการ Workshop มาใช้ในห้องเรียน

2. การใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้บุคลากรในวิชาชีพเดียวกันหรือคณะครูร่วมมือกันและเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ในประเด็นต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องทั่วไปอบรมมา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้นหรือเพื่อพัฒนาการไตร่ตรอง สะท้อนคิดหรือการทำวิจัยของครูแต่ละคนการแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการโค้ชแบบใดวิธีใดก็ตามความมุ่งหวังความพยายามของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) คือทุกคนจะร่วมกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผลงานให้ดียิ่งขึ้น ขยายเพิ่มพูน ความรู้ทักษะในวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ดังนั้น การใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและเหตุผลในการนำการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมาใช้ คือ

- 1) ลดช่องว่างการทำงาน แบบตัวคนเดียว
- 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
- 3) สร้างเวทีเพื่อการอภิปรายปัญหาการเรียนการสอน

4) ถ่ายโยงความรู้ทักษะใหม่จากการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการสู่การปฏิบัติในห้องเรียนจริง ๆ

5) ส่งเสริมการเป็นครูนักวิจัย

6) ส่งเสริมพัฒนาการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflective Practice)

7) ส่งเสริมพัฒนาความเป็นเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegiality)

8) ส่งเสริมพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

วิชา เล่าเรียนดี (2550) ประโยชน์ของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Benefits) มีดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงทักษะในวิชาชีพครู
2. ช่วยพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์บทเรียนของตนเอง
3. เข้าใจการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น
4. พัฒนาความรู้ด้านกลยุทธ์ วิธีการสอน ให้กว้างและลึกซึ้งมากขึ้น
5. พัฒนาความรู้ว่าตนเองมีสมรรถนะในการสอน
6. มีความสัมพันธ์ที่ดีในวิชาชีพกับเพื่อนครูมากขึ้น
7. ช่วยปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
8. ช่วยทำให้หลักสูตรมีความชัดเจนมากขึ้น
9. ช่วยให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมของความร่วมมือมากขึ้น
10. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนมากขึ้น
11. เป็นระบบที่ดีปฏิบัติได้ทุกวันในโรงเรียน
12. เป็นรูปแบบการโค้ชหรือการนิเทศที่ผู้บริหารสามารถดึงดูดบุคลากรต่าง ๆ ใน

โรงเรียนทุกระดับประสบประโยชน์ให้มาร่วมพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ และเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนที่คุ้มค่าที่สุด โดยการนำรูปแบบการโค้ชจะต้องเตรียมและดำเนินการอย่างถูกต้อง (Start Right) ง่ายกว่ามาแก้ไขภายหลัง

3. การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา

Costa and Garmston (2002) ได้สรุปไว้ว่า การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา หรือการโค้ชเพื่อพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) คือ กระบวนการของการเป็นสื่อกลางในการสนับสุนน ส่งเสริม สร้างและพัฒนาสติปัญญาและความคิด การรับรู้ และการตัดสินใจ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน ดังนั้นในกระบวนการโค้ชผู้ทำหน้าที่โค้ชอาจเป็นทั้งสองฝ่ายผลัดกันทำหน้าที่จะต้องใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อช่วยให้อีกฝ่ายหนึ่งพัฒนาการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะการตัดสินใจและพัฒนาสติปัญญาในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นภายในด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการคิดที่มีคุณภาพจะส่งผลถึงพฤติกรรม

สอนและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ซึ่งปัจจุบันมีการนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายโดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า

- 1) พฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนแปลงหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ
 - 2) พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งหมดมาจากการรับรู้การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ และการคิดเป็นสิ่งที่มาก่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ
 - 3) มนุษย์สร้างความรู้ใหม่และความหมายของสิ่งที่เรียนรู้ด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) เกี่ยวกับประสบการณ์และการพูดคุยกับบุคคลอื่น
- ลักษณะหรือวิธีการทำงานของการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา Cognitive Coaching มีดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมกับครู (ผู้รับการโค้ช) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการไตร่ตรองสะท้อนคิดให้แก่ครู ร่วมปฏิบัติงานกับครู
2. การเป็นผู้ประสานงานด้านความคิดให้แก่ครู โดยไม่มีการประเมินใด ๆ

ทั้งสิ้น

3. โค้ชต้องเรียนรู้ ฝึกถามและสามารถถามคำถามครูที่กระตุ้นให้คิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. โค้ชต้องมีความตั้งใจสูงในการฟังครูพูด คือการใช้การฟังอย่างตั้งใจมากกว่าการพูด

5. โค้ชต้องใช้เทคนิคการสื่อความหมายที่หลากหลายเพื่อสร้างและคงไว้ซึ่ง ความไว้วางใจความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน การสนทนากันที่มีประโยชน์ องค์ประกอบของการดำเนินการหรือการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) ประกอบด้วย การทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างโค้ชและผู้ร่วมงานมีสติปัญญาความคิด ประสบการณ์ใกล้เคียงกันซึ่งต้องร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิดด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญาจะใช้เวลา 1 สัปดาห์ หรือหลาย ๆ ปีติดต่อกัน การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญาแบบดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ดังนี้

1. การสนทนาวางแผน (Planning Conversation) ครูและโค้ชร่วมกันวางแผนการสอนของครู โดยร่วมกันกำหนดและวิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติของครู ระบุผลลัพธ์ที่ประสบผลสำเร็จคืออะไรและควรเป็นอย่างไร ข้อมูลตัวบ่งชี้สำคัญอะไรบ้างที่จะชี้วัดความสำเร็จเก็บข้อมูลอย่างไรวิธีใด ใช้ยุทธวิธีใดในการแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยวิธีใดเพื่อประเมินผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ

2. เหตุการณ์สถานการณ์ (Event) ซึ่งจะต้องสังเกตโดยโค้ช โดยเป็นเหตุการณ์ สถานการณ์ใด ๆ ก็ได้ที่โค้ชและผู้รับการโค้ชตัดสินใจร่วมกันโดยปกติเหตุการณ์ คือ

การจัดการเรียนการสอนบทเรียนของครูในขณะสอนครูใช้ยุทธวิธี วิธีสอน และตัดสินใจ ผู้ที่ปฏิบัติคือ โค้ชและครู ระหว่างสอนโค้ชบันทึกรวบรวมข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการประเมินผลสำเร็จทั้ง โครงการและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเก็บข้อมูลต้องมีความน่าเชื่อถือ เป็นปรนัยเพื่อที่จะใช้ ข้อมูล เหล่านี้มาสนทนาอภิปรายและไตร่ตรองสะท้อนคิดทั้งสองฝ่าย

3. สนทนาเพื่อไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับข้อมูล การปฏิบัติ และวิธีคิด ของผู้รับการโค้ชและโค้ช (Reflecting Conversations) จะปฏิบัติเมื่อการสอนเสร็จสิ้นแล้ว ในขั้นนี้ ทั้งโค้ชและผู้รับการโค้ชศึกษารวบรวมข้อมูลจากการบันทึกที่ระหว่างที่มีการสังเกตการณ์สอน ระบุน ความสัมพันธ์และผลของข้อมูล สร้างความรู้ความเข้าใจที่จะใช้ความรู้และความเข้าใจใหม่ใน สถานการณ์อื่นต่อไป โดยการยอมรับการใช้ข้อมูลเหล่านั้น โดยหลักการสำคัญของการโค้ชเพื่อพัฒนา ความรู้และสติปัญญา Cognitive Coaching คือ ตลอดการสนทนาเพื่อพัฒนาอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องคอย เป็นผู้ส่งเสริม ประสานความคิด การรับรู้ ความเชื่อ ข้อสันนิษฐานของครู ให้ครูเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – directed) พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องในที่สุด ดังนั้น พันธกิจของการโค้ช แบบ Cognitive Coaching คือ การร่วมสร้างบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์ด้วยตนเอง พัฒนาความรู้และสติปัญญาที่จะทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งส่วนตัว และในฐานะสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม

วัตถุประสงค์และยุทธวิธีการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) มีวัตถุประสงค์ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 3 วิธี

1. การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจกัน การจัดทำเนิการ (Trusting Relationship) ซึ่ง ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ คือ 1) ความเอื้ออาทรความใส่ใจ (Caring) 2) ความมีสมรรถภาพ/ ประสิทธิภาพ (Competency) 3) ความคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Constant) 4) ความ สอดคล้อง (Congruency) โดยประเภทของความไว้วางใจ (Types of Trust) แบ่งออกเป็นความเชื่อใจ และไว้วางใจตัว บุคคล (Personal) และความเชื่อใจและไว้วางใจผู้อื่น (Interpersonal) ทั้งนี้ ความ เชื่อและ ไว้วางใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามแนวคิดของ Costa and Garmston (2002) ประกอบด้วยเชื่อและไว้วางใจในตนเอง (Trusting one Self) เชื่อและไว้วางใจความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Trusting the Relation) เชื่อและไว้วางใจกระบวนการ (Trusting the Process) และเชื่อและ ไว้วางใจ สภาพแวดล้อม (Trusting the Environment)

2. การอำนวยความสะดวก การส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ครู (Facilitation of Teacher Learning)

3. การพัฒนาความไว้วางใจกันและการเรียนรู้ของครู (Teacher Holonomy) การ เรียนรู้และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Holonomy) มนุษย์เรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มากกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเพียงลำพัง การได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดระหว่างเพื่อน

ร่วมงาน ร่วมปฏิบัติงาน ที่มีความไว้วางใจกันเป็นฐานช่วยพัฒนาความรู้ ความคิดแก่กันและกันมาก กว่าการขาดความไว้วางใจกันและกัน ครูต้องสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยอัตโนมัติพร้อมกับมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) ต้องมุ่งเน้น พัฒนาครูให้เป็นนักคิด รู้เกี่ยวกับการคิดของตนเอง วิเคราะห์ตนเองเป็น ปรับปรุงแก้ไขตนเองเป็น ซึ่งพฤติกรรมต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมของผู้เรียนรู้พัฒนาตนเองได้ และร่วมมือเป็นแบบอย่างให้การพัฒนาตนเองแก่เพื่อนได้ เช่น การมีประสิทธิภาพและความสามารถ (Efficiency) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) การมีความเชี่ยวชาญ (Craftsmanship) การมีสติรอบคอบ (Consciousness) และการยอมรับการพึ่งพาอาศัยกันและกัน (Interdependence)

เทคนิคและทักษะที่สำคัญสำหรับการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching)

- 1) ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning Skills)
- 2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Interpersonal Skill)
- 3) ทักษะในการพูด การฟัง และการส่งเสริมกระบวนการคิด (Communication Skills)
- 4) ทักษะในการส่งเสริมการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflective Think Skills)
- 5) ทักษะในการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking Skills)

พฤติกรรมโค้ชกระบวนการโค้ชต้องการมีการสื่อสาร การสื่อความหมายทั้งภาษาพูด ภาษาท่าทาง พฤติกรรมการตอบสนองที่สำคัญคือ ต้องมีการฝึกงานชำนาญ คือ

- 1) การยกย่องชมเชย (Acknowledge)
- 2) การหยุดฟังเป็นระยะ (Pause)
- 3) สรุปด้วยคำพูดของตนเอง (Paraphrasing)
- 4) การถามแบบเจาะลึกเพื่อให้เข้าใจชัดเจน (Probe / Clarify)
- 5) การให้ข้อมูลเพิ่มเติม (Provide Data/Resource)

Costa and Garmston (2002)กระบวนการโค้ชสำหรับการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) มีลักษณะเป็นวงจร 3 ระยะ คือ

- ระยะที่ 1 การวางแผน (Planning)
- ระยะที่ 2 การสังเกตการณ์สำคัญหรือการสอนการปฏิบัติ (Even)
- ระยะที่ 3 การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting)

การปฏิบัติงาน 3 ระยะ กำหนดเป็นกระบวนการ แต่ละกิจกรรม ขึ้นตอนแต่ละ

ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน โดยโค้ชร่วมกันกับครู

1. กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจน
2. ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จและการวางแผนเก็บข้อมูล
3. กำหนดวิธีการ ยุทธวิธีตัดสินใจ วิธีการติดตามดูแลการปฏิบัติ
4. ระบุจุดเน้นการเรียนรู้ของตนเอง

ขั้นที่ 2 การติดตามดูแลการปฏิบัติ (Monitoring)

1. เพื่อสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติ
2. เพื่อติดตามดูแลผลสำเร็จด้วยตัวชี้วัด
3. เพื่อติดตามดูแลผลสำเร็จของการใช้ยุทธวิธีและการตัดสินใจ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing) วิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลในการติดตามดูแลโดยโค้ชทำหน้าที่ในการกระตุ้นการคิดไตร่ตรองการปฏิบัติงานของครู

1. สรุปความประทับใจ
2. อ้างอิงข้อมูลที่สนับสนุนความสำเร็จ
3. เปรียบเทียบวิเคราะห์ พิจารณาเหตุผล ของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับที่

คาดหวัง

ขั้นที่ 4 นำไปใช้ต่อไป (Applying) นำความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ต่อไป โดยโค้ชคอยทำหน้าที่กระตุ้นให้ครูคิดและปฏิบัติ

1. สร้างความรู้ความเข้าใจใหม่และแนวทางการนำไปใช้ต่อ
2. ไตร่ตรองทบทวนกระบวนการโค้ช ปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
4. การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

Knight (2007) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เป็นวิธีการช่วยเหลือแนะนำครู โดยผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูหรือผู้รับการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแบบหุ้นส่วนระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ชหรือเรียกว่าการโค้ชแบบเป็นหุ้นส่วนกัน (Partnership Coaching) ในการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต้องการความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับกระบวนการสอนแบบวิทยาศาสตร์ เช่น กลยุทธ์รูปแบบการจัดการเรียนการสอน (Strategic Instructional Model) เนื้อหาสาระความรู้กลยุทธ์ของ Marzano's Strategies หรือวิธีการอื่นที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความสำคัญกับลำดับขั้นการจัดการเรียนการสอน 4 เรื่อง "The Big Four" (Instructional Coaching : A Partnership Approach to Improving Instructional) ประกอบด้วย

1. การจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

2. การให้ความสำคัญกับเนื้อหา (Content)
3. จัดการเรียนรู้การสอน (Instruction) และ
4. การวัดประเมินผล (Assessment for Learning)

4. 1 กระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ในการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต้องเข้าใจส่วนประกอบของการโค้ชที่ประกอบด้วยกระบวนการ 8 ขั้นตอน คือ

- 1) การเข้าร่วมเป็นสมาชิก (Enroll)
- 2) ระบุชื่อ (Identify)
- 3) อธิบาย (Explain)
- 4) รูปแบบ (Model)
- 5) การสังเกต (Observe)
- 6) สำรวจ (Explore)
- 7) ทำให้ดีขึ้น (Refine) และ
- 8) ไตร่ตรอง (Reflect)

โดยแต่ละขั้นตอน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. การเข้าร่วมเป็นสมาชิก (Enroll) มีวิธีการเข้าร่วมเป็นสมาชิก 5 แบบ คือ
 - 1) การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (One-to-One Interview)
 - 2) การนำเสนอกลุ่มเล็ก (Small – Group Presentations)
 - 3) การนำเสนอกลุ่มใหญ่ (Large – Group Presentations)
 - 4) การสนทนาแบบไม่เป็นทางการ (Informal Conversation) และ
 - 5) การอ้างอิงผู้บริหาร (Administrator Referral)
2. ระบุเรื่องที่จะโค้ช (Identify) หลังจากที่มีการสมัครครูด้วยวิธีการในการสมัคร 5 แบบข้างต้นแล้ว การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ต้องระบุเรื่องที่จะโค้ชซึ่งมีความสำคัญมากกับการให้ความสนใจของครู ถ้าโค้ชปล่อยเวลานานเกินไปครูจะปล่อยเวลาไปโดยไม่ให้ความร่วมมือควรเริ่มต้นให้ความสนใจกับการจัดลำดับ ความสำคัญหรือต้องการสูญเสียความร่วมมือโดยโค้ช การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) จะไม่กังวลกับการจัดลำดับความสำคัญในระยะสั้น เพราะครูจำนวนมากกว่า 25% คือ คณะทำงาน ถ้าได้รับความร่วมมือในการทำงานครั้งแรกก็จะได้รับการเผยแพร่ข้อมูลแบบปากต่อปาก ในการพัฒนาจัดการเรียนการสอน โดยในการประชุมครั้งแรกต้องมีการแจ้งวัตถุประสงค์ของทั้งครู และโค้ชเพื่อระบุสิ่งที่ต้องการร่วมกันการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ให้ความสำคัญกับการสังเกตก่อนที่จะระบุการฝึกปฏิบัติของครู

3. อธิบาย (Explain) กิจกรรมของการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) คือการอธิบายในสิ่งที่ครูต้องปฏิบัติซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนักเนื่องจากคู่มือการจัดการเรียนการสอนของครูโดยส่วนใหญ่มีความยาวมากกว่า 100 หน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการสรุปประเด็นสำคัญอย่างดีและจะทำให้โค้ชต้องใช้เวลามากในการใช้เวลาร่วมกับครู เพื่อรวบรวมและไม่ให้เกิดความสงสัยและให้มีความเข้าใจที่ชัดเจน ผู้ทำหน้าที่โค้ชต้องเปลี่ยนงานวิจัยสู่การปฏิบัติ เราต้องการเทคนิคที่จะพัฒนาความสามารถที่จะทำสิ่งเหล่านี้ คือ

- 1) ทำให้เข้าใจง่าย อ่าน เขียน พูด (Clarify : Read, write, talk)
- 2) สังเคราะห์ (Synthesize)
- 3) ทำเรื่องยากให้เข้าใจง่าย (Break it down)
- 4) มองสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองของสายตาครูและนักเรียน (See it

through teacher's (and student) eyes)

- 5) ทำให้ง่ายขึ้น (Simplify)

4. รูปแบบ (Model) รูปแบบคุณเฝ้าดูฉัน (Model : You Watch Me)

ใช้เครื่องมือสังเกตการณ์สอน สำหรับเช็กพฤติกรรมของครู

5. การสังเกต (Observe) I Watch You หลังจากได้รับความร่วมมือจากครูในการดูรูปแบบการโค้ชและวิพากษ์เกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เมื่อเฝ้าดูครูผู้โค้ชต้องดูรูปแบบการสอนคิดวิเคราะห์พฤติกรรม การสังเกตครูโดยใช้แบบสังเกตและต้องใช้ความระมัดระวังตรวจสอบเวลาที่ครูสามารถออกแบบการพฤติกรรมการสอนที่เน้นการคิดบางครั้งครูใช้แบบฟอร์มการสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความสะดวก อย่างไรก็ตามการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ต้องระมัดระวังความตึงเครียดของการให้ข้อมูลในการสังเกต หลีกเลี่ยงการตัดสินบุคคลออกจากการสังเกตกิจกรรมให้ความสำคัญกับความร่วมมือของครู สามารถทำเครื่องหมายตรวจสอบในตารางแบบฟอร์มการสังเกต และเขียนข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูสามารถจดย่อสรุปคำพูดของครูที่ครูคาดหวังในอนาคตและในหลายกรณี การโค้ชเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ต้องการใช้แบบฟอร์มการสังเกตข้อมูล โดยเฉพาะ

6. สำรวจ (Explore) การให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำได้สองรูปแบบคือ

- 1) Top-Down Feedback
- 2) Collaborative Exploration of Data

7. ทำให้ดีขึ้น (Refine) ส่วนประกอบของการวิพากษ์การโค้ช คือ การนำเอากิจกรรมการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ใน

เบื้องต้นมาใช้เป็นส่วนประกอบอย่างต่อเนื่อง บางครั้งการโค้ชเพื่อเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เปิดประตูห้องเรียนของครูสู่รูปแบบการสอน บางครั้งการโค้ชเริ่มต้นด้วยการสังเกตบางครั้งเกิดจากความต้องการของครูในระหว่างการใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ทำให้ครูได้รับเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นผลดีต่อผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนที่ดี

8. ไตร่ตรอง (Reflect) การไตร่ตรองเป็นส่วนประกอบสำคัญ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทั้งผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชต่างเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติการสอนด้วยวิธีใหม่ ๆ ดังนั้นถ้าไม่มีการบันทึกก็อาจจะพลาดประสบการณ์จากการเรียนรู้ได้ การใช้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ใช้แนวคิดของการไตร่ตรองที่พัฒนาโดย กองทัพสหรัฐ (U.S. Army – After – Action – Review, AAR) ซึ่งเป็นรูปแบบการ บรรยาย เหตุการณ์ที่มีมาตรฐานมาใช้ โดยโครงสร้างของการบันทึกแบบ AAR ประกอบด้วย

- 1) อะไรคือสิ่งสนับสนุนให้เกิดขึ้น
- 2) อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้นจริง
- 3) สาเหตุของความแตกต่างระหว่างเหตุการณ์ (ก) และ (ข) และ (ค)

อะไรที่จะทำให้เกิดความแตกต่างในครั้งต่อไป

5. การใช้ที่เน้นความแตกต่างของครู

Kise Jane AG (2006) ได้ให้แนวคิดการใช้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่คำนึงถึงความแตกต่างกันของครูในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากประสบการณ์ ความคิดเชิงนามธรรม แรงจูงใจ การพัฒนาการตามแนวคิดของ Glickman and Burns (2020) ไว้ว่า การใช้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Differentiated Coaching) มุ่งส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรม การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันหรือจุดเน้นที่สำคัญ คือ การเริ่มต้นการพัฒนาวิชาชีพให้ครู จากความแตกต่างกันด้านความเชื่อ จุดเด่นหรือจุดแข็งของครู วิธีการเรียนรู้ (Learning Style) ของครู แนวคิดปฏิบัติการโค้ช คือช่วยส่งเสริมให้ครูไตร่ตรองสะท้อนคิด คิดวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับการสอน การเรียนของนักเรียน ส่งเสริมพัฒนาความพึงพอใจในการนำความรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ สู่ชั้นเรียน ส่งเสริมด้านการคิด ตัดสินใจที่เหมาะสมในการเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด เป็นการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพด้วยวิธีที่เหมาะสมกับตัวเอง เนื่องจากการนำเสนอให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มากมาย ไม่เคยมีหลักฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือยืนยันได้ว่าจะ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนระยะและไม่เป็นการทำร้ายเป็นอันตรายต่อวิถีชีวิตของผู้เรียนที่จะเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต

แนวทางการปฏิบัติการใช้รูปแบบการโค้ชที่เน้นความแตกต่างกัน มีดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจความเชื่อ จุดแข็งหรือจุดเด่นในด้านต่าง ๆ ของครู เช่น ครูมีความเชื่อเกี่ยวกับผู้เรียนอย่างไร (Strengths and Beliefs)
2. ความเชื่อของครูมีความสัมพันธ์กับจุดเด่นของครูมากแค่ไหน
3. ความเชื่อของครูอย่างไรที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. อะไรที่เป็นปัญหาที่ครูไม่ยอมทดลองวิธีการใหม่ ๆ หรือความรู้ใหม่ ๆ
5. ผสมผสานความรู้เกี่ยวกับตัวครู จุดเด่นของครูและความเชื่อของครูในการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าเพื่อผลสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน

ความรู้ข้อมูลสำคัญสำหรับการโค้ชที่เน้นความแตกต่างกันของครูได้แก่

1. วิสัยทัศน์ รู้และเข้าใจว่าเด็กแต่ละคนได้รับผลจากกิจกรรมการเรียนรู้
2. ควรให้ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ไม่ใช่ให้แต่ภาพกว้าง ๆ
3. ความเข้าใจที่แท้จริงในทฤษฎีต่าง ๆ รูปแบบการสอนต่าง ๆ ที่ใช้
4. ใช้กลไกเครื่องมือต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
5. แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงดีกว่าที่เคยปฏิบัติ

โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยจูงใจให้ครูเปลี่ยนแปลงสำหรับแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทางสถิติ
2. ตัวอย่างเรื่องราวจากที่เพื่อนเคยใช้แนวคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่
3. การรับรองของผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ
4. หนังสือตำราที่อธิบายทฤษฎีและวิธีการที่ชัดเจน
5. การอธิบายอย่างมีเหตุผล
6. วิเคราะห์คำนิยามสำคัญในการเปลี่ยนแปลง
7. ข้อมูลต่าง ๆ เช่น งบประมาณ การพัฒนาและความรับผิดชอบ
8. มีคำแนะนำเป็นขั้นตอนชัดเจน
9. มีข้อเสนอทั่วไปและเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแนวคิด

บทบาทของโค้ชที่เน้นความแตกต่างของครูได้แก่

- 1) โค้ช คือ ทรัพยากรที่มีประโยชน์สูงสุด
- 2) โค้ช คือ ผู้มีความรู้ความสามารถสูง
- 3) โค้ช คือ ผู้ที่ดูแลให้คำปรึกษาในฐานะผู้ร่วมอาชีพ (Colleague Mentor) และ
- 4) โค้ชในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Coach as Expert) จะต้องมีความรู้ความสามารถสูง

ในทุกด้านและมีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ ความแตกต่างระหว่างบุคคลความเชื่อและจุดแข็ง

Kise Jane AG (2006) ได้ศึกษาบุคลิกภาพที่แตกต่างของครู 4 แบบปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการชี้แนะ

Costa and Garmston (2002) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการชี้แนะประกอบด้วย

1) ความไว้วางใจ การชี้แนะมีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจ การที่ผู้ชี้แนะพยายามที่จะควบคุมผู้ได้รับการชี้แนะเป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของความไว้วางใจและการเรียนรู้ อีกทั้งผู้ได้รับการชี้แนะจะสามารถรับรู้ถึงความต้องการของผู้ชี้แนะในการเปลี่ยนตนเองและเกิดการปกป้องตนเอง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ได้แก่ การรักษาความน่าเชื่อถือ การปรับตัวเข้าหากัน การแสดงพฤติกรรมที่คงเส้นคงวา การรักษาคำมั่นสัญญา การเปิดเผยความรู้สึก การแสดงออกถึงการให้ความสนใจต่อบุคคลต่าง ๆ เป็นการส่วนตัว การแสดงออกที่ไม่เป็นการตัดสิน การฟังอย่างใคร่ครวญ การยอมรับความผิดพลาด และการใช้ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ปัจจัยเหล่านี้ จะช่วยพัฒนาความไว้วางใจให้เพิ่มขึ้นแต่หากขาดความเคารพกัน การแสดงออกโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกถึงผู้อื่นหรือตัดสินค่านิยมของผู้อื่น ความไว้วางใจจะลดลง ในการสร้างให้เกิดความไว้วางใจ ผู้ชี้แนะสามารถทำได้โดยการให้เวลากับผู้รับการชี้แนะในกิจกรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ในการชี้แนะ เพื่อสร้างความเป็นกันเอง ทำให้ผู้รับการชี้แนะรู้สึกว่าคุณชี้แนะให้ความสนใจการที่ผู้ชี้แนะฝึกฝนตนเองให้มีพฤติกรรมของความเอื้ออาทรและการแสดงความรู้สึกเคารพในตัวของผู้รับการชี้แนะ เช่น การสัมผัสอย่างใกล้ชิด การใช้ภาษาที่แสดงถึงความเอื้ออาทร การให้คำชมเป็นการส่วนตัว และการให้ความสนใจในความสนใจของผู้อื่น เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ชี้แนะควรพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือในสายตาของบุคคลอื่น

2) เครื่องมือที่ใช้ในการชี้แนะ ได้แก่ เครื่องมือทางภาษา ผู้ชี้แนะจะใช้เครื่องมือทาง ภาษาทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา โดยปราศจากการตัดสิน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความคิดของผู้อื่น ซึ่งเครื่องมือทางภาษา ได้แก่

2.1) ภาษาท่าทาง (Paralanguage) ภาษาท่าทาง ครอบคลุมทั้งภาษาทางกาย คุณภาพของเสียงที่เปล่งออกมาและพฤติกรรมต่าง ๆ ในขณะที่พูดความหลากหลายในการพูด ซึ่ง ครอบคลุมในเรื่องจังหวะการพูด ระดับเสียงความเข้มของเสียง นอกจากนี้ การเคลื่อนไหวและกิริยาท่าทางแต่ละอย่างสามารถถ่ายทอดความหมายที่เฉพาะเจาะจงอีกด้วย ดังนั้นผู้ชี้แนะ ควรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้น้ำเสียงและท่าทางต่าง ๆ ของตนในขณะที่พูดคุยกับผู้รับการชี้แนะ

2.2) พฤติกรรมการตอบสนองต่างๆ ผู้ชี้แนะควรใช้พฤติกรรมการตอบสนองที่มีความหลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับลักษณะผู้รับการชี้แนะและสภาพแวดล้อมซึ่งพฤติกรรมการตอบสนองต่าง ๆ ได้แก่ การเงียบ การเงียบเปรียบเสมือนการสื่อถึงความเคารพต่อความคิดของผู้อื่น รวมถึงการให้เวลาในการพูดคุยและยังมีผลทางบวกต่อกระบวนการทางความคิดพัฒนาในระดับที่

สูงขึ้นอีกด้วย ถ้าผู้ชี้แนะรอเพียงระยะเวลาสั้น คำตอบที่ได้ก็จะมีลักษณะสั้นแต่หากผู้ชี้แนะรอเป็นเวลานานขึ้น ผู้รับการชี้แนะก็จะมีแนวโน้มตอบเป็นประโยคที่เต็มไปด้วยความคิดที่สมบูรณ์ ซึ่งสามารถรับรู้ได้ถึงโครงสร้างของการตอบสนองที่แสดงออกมาในรูปของคำต่าง ๆ ที่ปรับแต่งและผ่านการคิดรอบคอบด้วย นอกจากนั้นแล้วผู้รับการชี้แนะยังรู้สึกว่าการชี้แนะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและยังรู้สึกได้รับความเคารพจากผู้ชี้แนะอีกด้วย การยอมรับโดยปราศจากการตัดสินเป็นการสื่อว่าผู้ชี้แนะรับฟังความคิดของผู้รับการชี้แนะ ซึ่งสามารถตอบสนองโดยการใช้เสียงในการตอบรับ การแสดงกริยาท่าทางต่าง ๆ เช่น การพยักหน้า หรือการบันทึกคำพูดของผู้รับการชี้แนะในบันทึก เป็นต้น การแปลความหมายด้วยคำพูดอื่น ผู้ชี้แนะที่สามารถแปลความหมายได้ดีจะสามารถสื่อได้ถึงความพยายามในการเข้าใจผู้รับการชี้แนะและเป็นการแสดงถึงการเห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้พูดได้พูดรวมทั้งช่วยสร้างให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิด การแปลความหมายด้วยคำพูดอื่นที่มีประสิทธิภาพจะเริ่มต้นจากการฟังจับใจความและความรู้สึกของผู้พูด สิ่งที่แสดงถึงการแปลความหมายด้วยคำพูดอื่นคือการปรับท่วงทำนองการพูดและการใช้เสียงที่แสดงความเข้าใจและความสำคัญกับความคิดของผู้พูดโดยพูดทบทวนความคิดของผู้พูด เช่น “คุณกำลังแนะนำว่า...” “คุณกำลังเสนอว่า...”

2.3) การตั้งคำถามในการชี้แนะจะการใช้การตั้งคำถามเพื่อวัตถุประสงค์ในการตั้งหรือปรับความคิดและแนวคิดของอีกบุคคลหนึ่ง โดยคำถามที่ใช้ในการชี้แนะมี 3 ลักษณะ ได้แก่

1) การเชื้อเชิญเป็นการใช้คำถามด้วยน้ำเสียงที่เป็นมิตรเพื่อเชิญชวนให้คิด ซึ่งส่วนใหญ่คำถามในลักษณะนี้จะมีได้มากกว่า 1 คำตอบ ตัวอย่างเช่น เป้าหมายของโครงการนี้คืออะไร คุณมีความคิดกับเรื่องนี้อย่างไร อะไรที่คุณคาดหวังจากการทำงานนี้ เป็นต้น

2) การดำเนินการเพื่อพัฒนากระบวนการความคิด คำถามลักษณะต่าง ๆ ใช้กระตุ้นความคิดในระดับที่หลากหลายซึ่งสามารถใช้เพื่อกระตุ้นการคิดในระดับที่ซับซ้อน เช่น การเปรียบเทียบการสร้างข้อสรุป การวิเคราะห์ การจัดลำดับ การทำนาย การประเมิน การคาดการณ์ เป็นต้น

3) การถามเพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก การถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายนอกได้แก่ การถามถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมส่วนการถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายใน ได้แก่ การถามสิ่งที่เกิดขึ้นภายในใจและในความรู้สึก เช่น ความพึงพอใจ ความสับสน ความสงสัย หรือความคิดต่างๆ การให้คุณค่า หรือการตัดสินใจ คำถามที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการคิดคือการใช้การถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายในโดยเชื่อมโยงกับการถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายนอกการนำแนวคิดการชี้แนะไปปฏิบัติ

การเขียนบันทึกเพื่อประเมินและพัฒนาการเขียนเพื่อประเมิน (Written Assignment)

การเขียนเพื่อประเมินการเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Writing) Maughan and Webb (2001) ได้สรุปไว้ว่าการเขียนเพื่อประเมินคือการเขียนเพื่อสะท้อนผลสะท้อนความคิดในบริบททางวิชาการซึ่งมักจะครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

1. การมองย้อนกลับในบางเรื่อง (เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำ อะไรที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ทั้งที่ได้ตั้งใจหรือไม่ใช้วัตถุประสงค์
2. การวิเคราะห์เหตุการณ์หรือความคิด (การคิดเชิงลึกและมองในมุมมองที่แตกต่างและพยายามอธิบายด้วยรูปแบบ ทฤษฎีจากวิชาของตน
3. การคิดอย่างรอบคอบเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือความคิดที่มีความหมายกับตน และสอดคล้องกับผู้เรียนและหรือการฝึกอย่างเชี่ยวชาญ

การเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Writing) เป็นเหมือนการเขียนข้อความทางวิชาการส่วนตัวพวกเราคิดว่าการเขียนเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติเป็นการปฏิบัติในชีวิตประจำวันแต่ไม่ได้เขียนเจาะลึกเหมือนกับการเขียนสะท้อนผลการปฏิบัติที่ดีเช่นในระดับมหาวิทยาลัย โครงสร้างการเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective writing) ในการประเมินนั้นต้องการการเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยต้องเขียนอย่างระมัดระวัง โดยควรมีโครงสร้าง ดังนี้

1. การบรรยาย (Description) เกิดอะไรขึ้น อะไรที่ต้องพิจารณาหรือสังเกต
2. การอธิบาย (Interpretation) อะไรคือสิ่งที่สำคัญ น่าสนใจ มีประโยชน์ ประเด็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เหตุการณ์หรือความคิด จะอธิบายอย่างไร เช่น เกี่ยวกับทฤษฎี สิ่งที่เหมือนกัน เหมือนกันอย่างไร สิ่งต่าง ต่างกันอย่างไร
3. ผลที่ได้ (Outcome) เกิดการเรียนรู้อะไรจากการเรียนในครั้งนี้ อะไรมีความหมายสำหรับอนาคต

Zepeda (2012) การให้ผลสะท้อนการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ (Effective Feedback) ในการให้ผลสะท้อนการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพลักษณะของข้อมูลย้อนกลับที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. เป็นข้อมูลสนับสนุนการทำกิจกรรมทั้งในด้านบวกและด้านลบ
2. มีร่องรอยสิ่งสนับสนุนที่ติดตามได้
3. ให้คุณค่ากับความรู้สึที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและการประเมินตนเองในเชิงบวก
4. ในการประเมินตนเองต้องเปิดเผยตนเองค้นพบตนเอง
5. ให้ความสำคัญกับประเด็นสำคัญ ๆ หลาย ๆ เรื่อง
6. บรรยายอย่างเที่ยงตรงว่าสังเกตเห็นอะไร

7. ถ้าข้อความหรือข้อมูลสนับสนุนไม่สำคัญหรือเป็นคำที่ซ้ำซาก ไม่ควรเก็บข้อความหรือคำพูดสนับสนุนที่มีความซ้ำซากจำเจ (Platitude)
8. จำแนกและอธิบายความคิดของครูและผู้สังเกตเห็นอย่างละเอียด
9. จัดกลุ่มข้อมูลที่ได้มาจากการสังเกต (กิริยาท่าทางพฤติกรรมคำพูดของครูหรือนักเรียน)
10. ตั้งวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและกลยุทธ์ที่จะให้ในการพัฒนา
11. ให้ข้อชี้แนะกับครูเพื่อคิดถึงการสังเกตการณ์ในการสอนบทเรียนถัดไป
12. ตกลงและเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการชี้แนะให้ครูเห็นความสำคัญของกระบวนการสะท้อนการปฏิบัติ (Feedback)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

"รูปแบบ" ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า "Model" โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบ ดังนี้

Stoner et al. (1996) กล่าวว่า รูปแบบว่าเป็นการจำลองสถานการณ์เพื่อให้ เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่าย

Willer et al. (2009) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างความคิดรวบยอดของปรากฏการณ์ด้วย วิธีการของเหตุผลที่มีจุดหมายในการสร้างความกระจ่างชัดในนิยามที่แสดงถึงความสัมพันธ์และข้อเสนอของระบบรูปนัยที่เกี่ยวข้อง

Nadler and Tushman (1990) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การนำทฤษฎี แนวทาง และกรอบแนวคิด มาพัฒนา เพื่อให้ง่ายต่อการแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ

บุญชม ศรีสะอาด (2560) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติ หรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบ หรือกิจกรรมในระบบ

วาสนา บุญมาก (2562) ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง โครงสร้าง หรือตัวแบบจำลองปรากฏการณ์จริง โดยทำให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ปรากฏในรูปแบบที่สร้างขึ้น

สรุปความหมายของรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองหรือโครงสร้างหรือแผนผังหรือไดอะแกรมหรือแผนภาพความคิดเป็นเครื่องมือหาคำตอบที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่าง

องค์ประกอบหรือตัวแปรอย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่น สามารถเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

Brown (1990) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดเชิงระบบ คือ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการบริหารจัดการ (Management process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision-making)

Ivancevich (1999) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะทำให้เกิดผลผลิตขึ้น และให้เกิดความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก

เดช สาระจันทร์ (2559a) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศโดยใช้การเสริมพลัง เป็นฐาน ได้แก่ หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ เงื่อนไขความสำเร็จ กระบวนการ และประสิทธิผลของรูปแบบ

ศักดา สถาพรวงษา (2559b) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 คือ เงื่อนไขของรูปแบบ

อวยชัย สุขณะล้ำ (2559a) ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของ รูปแบบ 3) ขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะครู 4) การวัดและประเมินผล

พาสนา ชลบุรีพันธ์ (2560) กล่าวว่า รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถ ในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) บทนำ 2) แนวคิดและหลักการ 3) กระบวนการนิเทศการสอน 4) จุดเด่น ข้อจำกัด เงื่อนไขของการนำรูปแบบไปใช้ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบมีอยู่ 2 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และกลไกของรูปแบบ โดยได้ให้รายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบอาจจะมีวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ โดยจะมี ขอบเขตกว้างหรือจำกัดก็ได้ ซึ่งหมายความว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นรูปแบบที่ครอบคลุม งานทั้งหมดที่องค์กรกำลังดำเนินการอยู่หรือเป็นส่วนหนึ่งของงานทั้งหมด ก็ได้ ในการ

ตั้งวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั้น อาจจะกำหนดออกมาในรูปของเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการหรือผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นก็ได้และวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นนี้ จะเป็นเป้าหมายในการออกแบบกลไกการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

2. กลไกของรูปแบบเป็นองค์ประกอบของระบบงานที่มีความเป็นอิสระจากกันและกัน แต่ทำงานสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบซึ่งเปรียบเทียบ การทำงานของเครื่องยนต์ที่ออกแบบไว้เพื่อให้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องยนต์ อย่างไรก็ตาม การออกแบบรูปแบบไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมงานทั้งระบบขององค์การหรืองานบางส่วนขององค์การก็ตามผู้ออกแบบไม่สามารถที่จะออกแบบองค์ประกอบย่อยของระบบนั้น ๆ ได้ทั้งหมดเพราะจะมีรายละเอียดและความสลับซับซ้อนมากเกินไป ดังนั้น การออกแบบรูปแบบจึงกำหนดเฉพาะองค์ประกอบสำคัญ ของระบบนั้น ๆ เท่านั้น โดยมีสมมติฐานว่าหากองค์ประกอบเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้แล้ว การดำเนินงาน ขององค์การจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ค่อนข้างจะแน่นอน

ธนา ฤๅษีวรรณ (2562) นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ขั้นตอนการชี้แนะ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อมก่อนการชี้แนะ ขั้นที่ 2 การชี้แนะ ขั้นที่ 3 การทบทวน ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล 4) ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ผู้บริหาร ทักษะผู้ชี้แนะ ครูผู้รับการชี้แนะ สภาพแวดล้อมด้าน ICT ที่สนับสนุน

วาสนา บุญมาก (2562) สรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ เป็นแนวคิดที่เป็นพื้นฐานหรือหลักการในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ เป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น 3) เนื้อหา เป็นสาระความรู้ที่กำหนดไว้ให้สัมพันธ์สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของรูปแบบ 4) กระบวนการ เป็นขั้นตอนหรือลำดับของการจัดกิจกรรมนิเทศ กำหนดบทบาทของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้การนิเทศบรรลุผล 5) การวัดและประเมินผล เป็นแนวทางในการวัดและประเมินผลการนิเทศที่จัดขึ้นตามรูปแบบที่จะชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบและการบรรลุวัตถุประสงค์

กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ (2564) สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ปัจจัยหรือ ตัวแปรต่าง ๆ ที่กำลังศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลักอย่างน้อยประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานหรือกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ
ตามตารางที่ 19



ตาราง 19 องค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ

นักวิชาการศึกษาในประเทศ และต่างประเทศ	Brown (1990)	Ivancevich (1999)	เดช สารจันทร์ (2559a)	ศักดิ์ดา สถาพรวงษา (2559b)	อวยชัย สดณะล้ำ (2559b)	พาสณา ชลบุรีพันธ์ (2560)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)	ธนา ธีรวิวัฒน์ (2562)	วาสนา บณมาก (2562)	กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ (2564)	รวม	ร้อยละ
องค์ประกอบ												
สภาพแวดล้อม	/	/									2	20.0
เทคโนโลยี	/										1	10.0
โครงสร้าง	/										1	10.0
กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการนิเทศ/ กระบวนการจัดกิจกรรม/การ ดำเนินการ	/	/	/	/		/	/	/	/	/	9	90.0
การตัดสินใจสั่งการ	/										1	10.0
ปัจจัยนำเข้า		/									1	10.0
ผลผลิต		/									1	10.0
แนวคิดของรูปแบบ			/	/	/	/		/	/	/	7	70.0
เงื่อนไขความสำเร็จ				/		/					2	20.0
จุดประสงค์/วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย			/		/		/	/		/	5	50.0
การนำไปใช้				/							1	10.0
ขั้นตอนการเสริมสร้าง สมรรถนะครู					/						1	10.0
ขั้นตอนการชี้แนะ								/			1	10.0

ตาราง 19 (ต่อ)

นักวิชาการศึกษาในประเทศ และต่างประเทศ	องค์ประกอบ	Brown (1990)	Ivancevich (1999)	เดช สารจันทร์ (2559a)	ศักดิ์ดา สถาพรวงษา (2559b)	อวยชัย สุขณะล้ำ (2559b)	พาสนา ชลบรรพันธ์ (2560)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560)	ธนา ฐศิริวรรณ (2562)	วาสนา บุญมาก (2562)	กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ (2564)	รวม	ร้อยละ
บทนำ						/						1	10.0
เนื้อหา									/			1	10.0
การวัดและประเมิน ผล ประสิทธิผลของรูปแบบ			/		/				/	/		4	40.0
คำอธิบายรูปแบบ										/		1	10.0

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการนิเทศ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการนิเทศ 5) การประเมินผล

3. การพัฒนารูปแบบ นักวิชาการได้นำเสนอการพัฒนารูปแบบ ดังนี้

Keeves (1988) กล่าวว่า หลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการพัฒนารูปแบบไว้คือ

1. รูปแบบต้องเป็นโครงสร้างที่มีความสัมพันธ์กันและมีความเชื่อมโยงกัน
2. รูปแบบเป็นการทำนายผลที่จะเกิดขึ้น และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นข้อสนับสนุน
3. รูปแบบเป็นกลไกที่กล่าวด้วยเหตุและผลในการศึกษา รวมทั้งเป็นการอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นในเรื่องที่ศึกษา
4. รูปแบบเป็นกระบวนการใหม่ในการสร้างแนวทางการคิดที่มีความสัมพันธ์ของตัวแปร ในลักษณะที่ทำให้เกิดแนวคิดใหม่

Willer et al. (2009) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอน ในการดำเนินงาน แตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนในการพัฒนา คือ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) 2) การหาความตรง (Validity) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงาน อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับ ลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น

วาสนา บุญมาก (2562) ได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนารูปแบบว่า มีการใช้ขั้นตอน สอดคล้อง กับกระบวนการวิจัยและพัฒนา คือ ขั้นตอนการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ ขั้นตอนการวิเคราะห์และออกแบบ ขั้นตอนการตรวจสอบและการทดลองใช้ ขั้นตอนสรุปผลประเมิน และเผยแพร่

สามารถ ผ่องศรี (2563) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่า การพัฒนารูปแบบ (Model) คือ การนำแนวคิดจากการค้นคว้าทฤษฎี หลักการ หลักเหตุผลแล้วแสดงออกมา ในเชิง นามธรรมตามหลักการที่กำหนดขึ้น เพื่อพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบ จากนั้นนำรูปแบบไปตรวจสอบ ตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้ รูปแบบที่มีคุณภาพ โดยผ่าน การทดลองใช้ รูปแบบ และควรมีการ ตรวจสอบการทดลองใช้รูปแบบ เพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพต่อไป ไม่มีข้อกำหนด และขั้นตอนที่ตายตัวแน่นอน ตลอดทั้งองค์ประกอบของรูปแบบก็ขึ้นอยู่กับแนวคิด ทฤษฎีที่นำมา เป็นกรอบในการ พัฒนารูปแบบ แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับ เรื่องที่จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐาน และหลักการ ของรูปแบบที่จะพัฒนา แล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบหาคุณภาพของ รูปแบบต่อไป

ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ได้สรุปการพัฒนารูปแบบการดำเนินการเป็นสองขั้นตอน ใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบ และ การหาคุณภาพของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ว่ามี การดำเนินงานอย่างไรมานั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการ ที่สอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและ พัฒนา ประกอบไปด้วย ขั้นตอนการสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบัน สภาพปัญหาที่ต้องการ การสร้าง รูปแบบ การตรวจสอบและการทดลองใช้รูปแบบ การหาคุณภาพของรูปแบบ การสรุปผล ประเมิน และเผยแพร่ ซึ่งผู้วิจัยอาจปรับปรุงใหม่ให้มีประสิทธิภาพโดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปร ที่มี ความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบของตน จะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งไม่มีข้อกำหนด และ ขั้นตอนที่คงที่แน่นอน ตลอดทั้งองค์ประกอบของรูปแบบก็ขึ้นอยู่กับแนวคิด ทฤษฎีที่นำมา เป็นกรอบ ในการพัฒนารูปแบบ

กระบวนการสร้างรูปแบบ

นักการศึกษาได้นำเสนอกระบวนการสร้างรูปแบบไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Keeves (1988) กล่าวว่า กระบวนการสร้างรูปแบบว่าเป็นการกำหนด มโนทัศน์ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่

Meason (1995)กล่าวว่า ขั้นตอนการสร้างรูปแบบคือ

1. ขั้นรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เพื่อให้รู้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริง
2. ขั้นสร้างตัวแบบ (Model construction) ดำเนินการหลังจากการรวบรวมปัญหา การสร้างรูปแบบต้องพิจารณาวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างและรู้ถึงลักษณะเฉพาะที่ต้องการ ข้อมูลสารสนเทศ และควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการสร้างและความสนใจของผู้ใช้ด้วย
3. ขั้นการทดสอบรูปแบบ (Testing the model) เมื่อสร้างรูปแบบเสร็จแล้วควรทดสอบโดยพิจารณาถึง

3.1 มีความตรงตามสถานการณ์จริง (Valid) รูปแบบที่สร้างหากมีความใกล้เคียงกับความจริงจะดีมากเพราะจะช่วยให้การตัดสินใจต่อการนำไปใช้และควรพิจารณาถึงความสำเร็จของ การแก้ปัญหา

3.2 มีการนำไปทดลองใช้ เพื่อเปรียบเทียบว่าผลการนำไปใช้ ทำให้มีการปรับปรุง คุณภาพในการปฏิบัติงาน การทดลองใช้มี 2 ลักษณะ คือ ทดลองย้อนหลัง (Retrospective evaluation) โดยใช้กับข้อมูลในอดีตและการทดลองใช้ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (Pretest)

4. ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วควรสามารถที่จะนำไปใช้ให้เกิดความสำเร็จ เพราะไม่มีรูปแบบใดที่สำเร็จสมบูรณ์ จนกว่าจะได้รับความสนใจและการนำไปใช้

5. ขั้นการพัฒนาปรับปรุงให้ทันสมัย (Model updating) การพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานการณ์ที่มากกระทบจากภายนอกและภายในองค์กร

สรุป กระบวนการหรือขั้นตอนการสร้างรูปแบบ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นศึกษาข้อมูลที่เป็นข้อมูลพื้นฐาน การศึกษาสภาพปัญหา ให้รู้ถึงข้อปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นสรุปรูปแบบหรือตัวแบบ 3) ขั้นตรวจสอบรูปแบบ 4) ขั้นนำไปใช้ และ 5) ขั้นปรับปรุงและพัฒนา ประยุกต์ใช้

การตรวจสอบรูปแบบ

Eisner (1976) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ คือ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีความเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการสังเคราะห์โดยกระบวนการตัดสินใจ วิจารณ์ของของผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นที่นำมาพิจารณา

2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่อง ที่จะประเมิน และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยเนื่องจากการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูง

3. เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณลักษณะที่ดี

4. เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน

อุทุมพร จามรมาน (2554) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบ ควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ ดังกล่าว โดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่าง ไปหาประชากรได้โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบได้ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ และการปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบเดิม

สรุป การตรวจสอบรูปแบบเป็นแนวทางที่จะทำให้ผู้สร้างรูปแบบหรือผู้ที่นำรูปแบบไปใช้เกิดความมั่นใจได้ว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือ โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบและยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถทำนายผลและขยายผลของการทำนายได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988) กล่าวว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมีข้อกำหนด (Requirement) คือ ควรเป็นการทำนายผลที่จะเกิดขึ้น โดยการสังเกต และเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งสามารถตรวจสอบได้โดยความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship) โดยเป็นเครื่องมือในการกำหนดฝังความคิดใหม่โดยเกิดจากความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้จะเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษาและระบุ หรือชี้ให้เห็นถึงกลไก เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา และเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ หรืออธิบายปรากฏการณ์ ได้ด้วย

สรุป เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ หรืออธิบายปรากฏการณ์

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) หรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professional) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูทุกระดับความรู้ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง การพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพเดิมเรียกการพัฒนาบุคลากร Staff Development Glickman and Burns (2020) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในที่นี้ หมายถึง การพัฒนาในวิชาชีพทางการศึกษานั้นเอง การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาวิชาชีพจัดเป็นงานหนึ่ง ของงานนิเทศแบบพัฒนาการ (Developmental Supervision) 5 งานของกลีคแมนและคณะคือการช่วยเหลือครู

โดยตรง การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากลุ่ม การพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาบุคลากร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยในชั้นเรียน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพ

วัชร เล่าเรียนดี (2550) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาในวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้สำหรับครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีความรู้ มีความสามารถมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และส่งผลถึงพัฒนาการด้านคุณภาพของนักเรียนในที่สุดการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Collaborative Professional Development) หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ กระบวนการและวิธีการพัฒนาวิชาชีพแบบต่าง ๆ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Guide Staff Development Model) การพัฒนาบุคลากรด้วยการสังเกตและประเมินผล (Observation / Assessment Model) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนา (Involvement in a Development and Improvement Process) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบฝึกอบรม (Training Model) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบสืบเสาะ (Inquiry Model) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพและสืบเสาะ (Inquiry Model) กระบวนการพัฒนาวิชาชีพแบบ PBSE Model และการพัฒนาวิชาชีพแบบ Cognitive Coaching การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development : PD) หรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professionals) เป็นเรื่องที่สำคัญในวงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านการพัฒนาผลผลิตหรือผลลัพธ์ให้มีคุณภาพสูงย่อมต้องอาศัยผู้ผลิตที่มีคุณภาพสูงเช่นกัน

ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพไว้ว่า คือ กระบวนการที่ต่อเนื่องในการพัฒนาครูหรือบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน การสอนการเรียนรู้ในทุกมิติของภาระหน้าที่การเป็นครูและผู้เรียนให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้น การเรียนรู้ (Learning) สำหรับการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) มีลักษณะเฉพาะ ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (Self-Directed Learning) หรือร่วมมือกันเรียนรู้และพัฒนา กับเพื่อน (Peer Collaboration Learning)
2. เป็นการเรียนรู้และการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สู่ความเป็นมืออาชีพ โดยพัฒนาการเรียนรู้ขณะปฏิบัติงานทุกวัน
3. เป็นการเรียนรู้และพัฒนาในสถานที่ทำงาน (Site Based) และขณะปฏิบัติงาน (Job Embedded Learning)
4. เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากผลการเรียนและผลงานของนักเรียนหรือการปฏิบัติงานของตนเองในวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Base on Data)
2. ครูหรือผู้ที่จะพัฒนา คือ ศูนย์กลางของการใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
3. การพัฒนาวิชาชีพอาศัยวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพและศักยภาพ (Culture of Learning Together)
4. การพัฒนาวิชาชีพต้องมีผู้บริหารและเพื่อให้ความสนับสนุนร่วมมือ

5. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพต้องส่งเสริมทางการเรียนรู้ของนักเรียนและครู
6. การเรียนรู้ของนักเรียน คือ จุดเน้นแรกที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ
7. การพัฒนาวิชาชีพต้องนำข้อมูลจากการวิจัยมาใช้ในการตัดสินใจปฏิบัติ

(Research Based Knowledge)

8. การพัฒนาวิชาชีพต้องมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องพร้อมการปรับปรุง
ดัดแปลงวิธีการปฏิบัติให้ดีที่สุดเสมอ

9. การพัฒนาวิชาชีพต้องพัฒนาในขณะทำงานและต่อเนื่องมีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เช่น การโค้ชเพื่อน (Peer Coaching) การศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Group) การวิจัยให้ปฏิบัติการ (Action Research) และการเรียนรู้แบบต่าง ๆ จากการจัดการสอนและการปฏิบัติงานจริง

การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective Professional Development) มีลักษณะสำคัญคือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไม่หยุด (Life Long Learning)
2. มีการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับกับโอกาสในการคิดไตร่ตรอง เป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่ม มีการสืบเสาะความรู้เป็นกลุ่ม มีการโค้ชและช่วยดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
3. เป็นการพัฒนาที่โรงเรียน (School Based) และขณะปฏิบัติงาน (Job – embedded)
4. เน้นความร่วมมือกัน เปิดโอกาสให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ อย่างเปิดเผย (Collaboration)
5. เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติผลสำเร็จทางการเรียน
6. กระตุ้นสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นของโรงเรียนโดยครูเป็นผู้ริเริ่มเองก่อน (Teacher Centered)
7. อยู่บนฐานของความรู้จริงด้านการสอน
8. ใช้หลักการ แนวคิด การสร้างความรู้ (Constructivist Learning Theories) กับ การสอนและการเรียนรู้
9. ให้ความสำคัญกับครูทุกคนว่าเป็นมืออาชีพและเป็นผู้ใหญ่ (Professional)
10. ให้เวลาและมีการติดตามสนับสนุน

Glickman and Burns (2020) กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพในอดีตที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาความรู้ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยตรง (Pedagogical Skills) และในช่วงเวลาปัจจุบันยังคงให้ความสำคัญแต่เพิ่มการมุ่งเน้นพัฒนาในอีกหลาย ๆ ด้าน คือ

- 1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Professional Development)
- 2) พัฒนาในวิชาชีพ (Career Development)
- 3) พัฒนาด้านคุณธรรมในวิชาชีพ (Moral Development)
- 4) พัฒนาคุณภาพโรงเรียนด้านหลักสูตรและการสอน (Improvement of the Teaching Professional)

2. ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ คือ งานที่สำคัญงานหนึ่งของการนิเทศการศึกษาหรือนิเทศการสอนที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Sparks and Loucks-Horsley (1989) ได้นำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาวิชาชีพ 5 รูปแบบไปใช้และประสบผลสำเร็จ ดังนี้ คือ

- 1) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบรายบุคคล (Individual Guided Staff Development)
- 2) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรและสังเกตและประเมิน (Observation/Assessment)
- 3) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนา (Involvement in a Development and Improvement Process)
- 4) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบฝึกอบรม (Training Model)
- 5) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบสืบเสาะ (Inquiry Model)

2.1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบรายบุคคล

วิชรา เล่าเรียนดี (2550) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบรายบุคคล (Individual Guided Staff Development) อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าครู (ผู้ใหญ่) สามารถเรียนรู้ได้มากมายด้วยตนเองการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นได้เมื่อเขาได้ริเริ่มด้วยตนเองและวางแผนเลือกวิธีเรียนด้วยตนเองการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพจึงควรมาจากแนวคิดริเริ่มในเรื่องที่สนใจตรงกับงานที่รับผิดชอบเลือกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากเท่าใดจะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด ถ้าให้โอกาสจัดโอกาสอำนวยความสะดวกตามที่ครูต้องการซึ่งความเชื่อเหล่านี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ รูปแบบการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการปฏิบัติสำหรับการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบรายบุคคล

1. ระบุงานที่สนใจและต้องการพัฒนาของตนเองให้ชัดเจน
2. วางแผนและพัฒนาแผน และแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุความต้องการหรือความสนใจของตนเองที่จะพัฒนา
3. เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้อง เยี่ยมชั้นเรียนในโรงเรียนของตนเองหรือโรงเรียนอื่น
4. รวบรวมข้อมูลและสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมที่เลือกปฏิบัติ
5. ประเมินผลการเรียนรู้ ความรู้ที่ได้รับที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองและสอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการและสนใจที่เลือกพัฒนาในขั้นที่ 1 ว่าผลที่เกิดขึ้นระดับใดและอย่างไร
6. บันทึกผลการพัฒนาตนเองไว้เป็นหลักฐานพร้อมเสนอรายงานต่อหัวหน้างาน ในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบดังกล่าวอาจดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้นิเทศจากภายนอกก็ได้ที่น่าสนใจก็คือ วิธีการพัฒนาบุคลากรแบบรายบุคคลเป็นการเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง (Self Directed Learning) การนิเทศแบบนำตนเองหรือกำกับตนเอง (Self Directed Supervision) ตามแนวคิดของ Glatthorn (1984)

2.2 แนวทางการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพด้วยตนเอง (Self Directed Learning)

1. ครูเลือกปัญหาประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจที่จะปรับปรุงและพัฒนา (กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองสอน)

2. เลือกวิธีการ เทคนิควิธีที่เหมาะสมและสนใจที่จะนำมาใช้
3. เขียนแผนการสอน แผนการนิเทศแบบนำตนเอง และแผนการปฏิบัติการ ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง สร้างหรือเลือกเครื่องมือสังเกตการณ์สอนของตนเองกำหนดวันและเวลารายงานผลการพัฒนาตนเองกับเพื่อนหรือผู้รับผิดชอบโครงการ
4. วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลจากการบันทึก การเรียนรู้ของนักเรียน ผลการทดสอบความรู้ของนักเรียน แบบบันทึกผลการเรียนรู้ของนักเรียน แบบบันทึกผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองและจากแบบประเมินผลการสอนของตนเอง
5. ไตร่ตรอง (Reflect) สะท้อนความคิดเกี่ยวกับผลงานของตนเองและนำเสนอ รายงานผลสำเร็จ

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional learning community: PLC)

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า หมายถึง “การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหารและ นักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำ ร่วมกัน และผู้บริหารดูแล สนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกใน ชุมชน

เสถียร อ่วมพรหม (2560) ได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า “เป็นชุมชน ที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนโดยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในชุมชน กล่าวคือ บุคลากรทุกคนในชุมชนมีอิสระในการเรียนรู้ร่วมกันมีการสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย มีการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและ ศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมาย อย่างต่อเนื่อง”

จากที่นักวิชาการทางศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น จึงเห็นว่า ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่มีเป้าหมายให้ครู ผู้บริหารและนักการศึกษา ร่วมเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานเป็นทีมแบ่งปันความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพและวิชาชีพของตนเอง และมุ่งสู่คุณภาพการจัดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้เรียนและร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขของครูผู้บริหารและนักการ ศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร

ความเป็นมาของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งวิชาชีพ (Professional community) เป็นเวทีที่ช่วยสร้างพลังขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามเจตจำนงของการปฏิรูปการศึกษา โดยมีนักวิชาการ หลายคนได้กล่าวถึงแนวคิดด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไว้ดังนี้

Senge (1990) กล่าวว่า เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่งประกอบกับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเองตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน และที่สำคัญก็คือหัวใจของ องค์กรแห่งการเรียนรู้มาจากฐานความเชื่อที่ว่า ศักยภาพอันมหาศาลที่แฝงเร้นอยู่ในมนุษย์แต่ละคนยังไม่ได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้กับองค์การของเราเท่าที่ควร ดังนั้น ด้วยความเชื่อ ดังกล่าวจึงเชื่อมั่นได้ว่า ถ้าสมาชิกทั้งหมดขององค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมีเพื่อปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตัวบุคคลและองค์การที่สอดคล้องกันแล้วสมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด โดย Senge พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานภายในองค์กรของบริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ก็คือการประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งต่อมานักการศึกษาได้ประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานทางการศึกษาของครูและผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้นต่อไป

Sergiovanni (1994) ได้ให้มุมมองใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้โดยอธิบายว่าการอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็นองค์กรนั้นน่าจะเหมาะสมและถูกต้องนัก โดยเขาเห็นควรว่าโรงเรียนเป็นชุมชนจะมีความเหมาะสมมากกว่า โดยเหตุผลที่ได้อธิบายในงานเขียนชื่อ Building in school ซึ่งเรียกร้องให้เปลี่ยนมุมมองโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแบบทางการไปสู่ความเป็นชุมชนแทน โดย Sergiovanni เห็นว่า ความเป็นชุมชนจะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิกซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับความเป็นองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมามีกลไกการควบคุมและโครงสร้างแบบตึງตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลักในขณะที่ชุมชนใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพที่มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการหรือวิทย์สัมพันธ์ต่อกันและยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้้องค์การยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้นและ ถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ ดังนั้น Sergiovanni จึงเห็นว่า ถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์การดังกล่าวแล้ว จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้าง ความรู้สึกห่างระหว่างบุคคลมีมากยิ่งขึ้นมีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลักแต่ทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่า โรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาก็คือ สมาชิกมีการผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์ร่วมมีการสร้างสัมพันธ์ภาพให้ใกล้ชิดสนิทสนมและเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกัน

ได้ให้ความสำคัญและถือเป็นจุดเน้นที่ต้องการให้โรงเรียนเปลี่ยนไปเป็นชุมชนที่ชัดเจนใน วัตถุประสงค์ ที่มีคุณลักษณะของความเอื้ออาทร มีการเรียนรู้ มีความเป็น วิชาชีพ มีความเป็น กลายมิตร์เชิงวิชาการหรือมีวิสัยทัศน์ต่อกันมีจิตใจใฝ่การแสวงหาคำตอบและมีบรรยากาศเช่นนี้ ครอบคลุมทั่วถึงทั้งโรงเรียน โดย Sergiovanni เชื่อว่าชุมชนที่ชัดเจน ในวัตถุประสงค์จะเป็นสถานที่ ซึ่งสมาชิกทุกคนยึดเหนี่ยวผูกพันต่อกันด้วยอุดมการณ์ร่วม และมีระบบปทัสถานหรือแนวทางปฏิบัติ ของตนเองที่ใช้เพื่อเป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดการเป็นชุมชนขึ้น ทั้งนี้การมีอุดมการณ์ร่วม (รวมถึง วิสัยทัศน์ร่วม) จะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือต่อกันความเข้าใจถึง เหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน ความเชื่อของ Sergiovanni เกี่ยวกับโรงเรียนเป็นชุมชนนั้นมีแนวคิดที่เป็นจุดเน้นคือยึดถือคุณงามความดีเป็น หลักการสำคัญเขาเชื่อว่าคนส่วนมากมักมองวิชาชีพชั้นสูงจากฐานของการใช้ความรู้ที่สามารถลงสู่การ ปฏิบัติได้จริง และยังเชื่อว่าโดยปกติแล้วผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการยอมรับว่า บทบาทของ ตนคือ การให้บริการแก่ลูกค้า ซึ่งความสัมพันธ์แบบผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับลูกค้า ซึ่งความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ทำให้ ขาดความเป็นกันเองที่เท่าเทียมต่อกัน โดยที่ฝ่ายหนึ่งต้องอาศัย หรือต้องขึ้นอยู่กับอีกฝ่ายหนึ่งการมีค่านิยมในลักษณะเช่นนี้จึงขัดแย้งกับค่านิยมของการสร้าง ความเป็นชุมชน กล่าวคือ คุณงามความดีมาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคลแล้วพัฒนา เป็นอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป โดยมีพันธะผูกพันที่จะ 1) ปฏิบัติตนให้เป็น แบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น 2) การประพฤติและปฏิบัติต้องยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมาย ปลายทาง 3) ต้องไม่ใช้ ประพฤติปฏิบัติเพื่อตนเองเท่านั้น แต่ที่ทำนั้นก็เพื่อรักษาคุณงามความดีนั้น ด้วย 4) ผูกพันต่อ จริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร โดยมีประเด็นดังนี้

4.1 ถ้าวิเคราะห์แล้วจะพบว่า อุดมการณ์แห่งวิชาชีพช่วยให้เกิดหลักเกณฑ์พื้นฐาน ของการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพขึ้นในโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าทั้งคณะครูผู้สอนและผู้บริหาร ต่างร่วมกัน ยึดมั่นต่อพันธะผูกพันที่ต้องแสดงพฤติกรรมแบบอย่างที่ดีแล้ว คนเหล่านั้นจะต้องสนใจ และ กระตือรือร้นต่องานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการสอน ทั้งนี้มีใช้เพียง แค่ ผูกพันต่อการพัฒนาเทคนิควิธีสอนใหม่เฉพาะงานส่วนตน แต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนในโรงเรียน ที่เป็น ชุมชนโดยรวมร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีสอนและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไปด้วย ความห่วงใยต่อ ชุมชนการเรียนรู้ โดยรวมหมายความว่า ครูผู้สอนจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยน ด้านเทคนิควิธีสอน ระหว่างกันอย่างเปิดเผย คือมีครูแวะเวียนไปเยี่ยมเยียนเพื่อสังเกตการณ์ของ ครูในอีกชั้นเรียนหนึ่งได้ อย่างสะดวกใจ ตลอดจนมีการเชิญครูคนอื่นที่เชี่ยวชาญด้านเทคนิควิธีสอน แบบใหม่มาสาธิตการสอน ให้ครูอื่น ๆ ได้ชม ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการสอน ของครูให้น้อยลง และเกิดมี ความรู้สึกร่วมรับผิดชอบของกลุ่มที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งโรงเรียน

4.2 การมีค่านิยมที่ประพฤติปฏิบัติโดยยึดค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทางนั้น หมายถึงการมุ่งไปสู่การให้บริการ โดย Sergiovanni มีความเห็นว่าถ้าชุมชนของโรงเรียนที่ยึด ความสำเร็จของงานให้บริการแก่นักเรียน แก่ผู้ปกครองตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วน แล้วก็ แสดงว่า โรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้นจนถึงระดับสามารถเป็นผู้คอย ให้บริการดูแล หรือ Stewardship (การดูแล) ซึ่งมีหลักการสำคัญคือยึดการทำประโยชน์เพื่อคนอื่น เหนือประโยชน์ส่วนตน

4.3 ชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นชุมชนที่สืบเสาะค้นหาในสิ่งที่ถูกต้องดังมยิ่งขึ้น ซึ่งหมายความว่า สมาชิกชุมชนจะทำการใคร่ครวญตรวจสอบวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูว่าวัฒนธรรมอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนบรรลุผลและได้มากน้อยแค่ไหน เพียงไร ส่วนคำว่าสืบเสาะค้นหา หรือ Inquiry หมายความว่าภารกิจทุกด้านที่โรงเรียนดำเนินการอยู่นั้น จะต้องได้รับการดูแลตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อการปรับปรุงแก้ไขจนเชื่อได้ว่าภารกิจแต่ละด้านเหล่านี้เป็นไปเพื่อความดีงามของส่วนรวมและสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้ด้วยในสถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนที่เน้นการสืบเสาะค้นหาจะมุ่งพัฒนาเป้าหมายให้สูงขึ้นตลอดเวลาเมื่อเทียบกับปัจจุบัน อีกทั้งบรรดาสมาชิกของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียจะมีโอกาสได้ร่วมกันพิจารณาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ควรส่งเสริมเพื่อช่วยให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เช่น ช่วยระบุดึงความจำเป็นของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาบุคลากรในประเด็นใดบ้างและจะทำให้บรรลุผลได้อย่างไรหรือช่วยหาผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาช่วยเหลือเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเป็นต้นมีการเน้นสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดร่วมกันขึ้นเองมากกว่าการใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดให้โดยหน่วยงานภายนอกชุมชนแห่งการเรียนรู้

4.4 คุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของโรงเรียนในฐานะที่เป็นชุมชนการเรียนรู้ตามทัศนะ ของ Sergiovanni คือ การมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรโดยโรงเรียนต้องกลายเป็นชุมชนแห่ง ความเอื้ออาทร ที่ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียแสดงออกถึงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้อื่น โดยเฉพาะต่อบรรดา นักเรียนเป็นหลักซึ่งการแสดงออกถึงความเอื้ออาทรเช่นนี้ บ่งบอกถึงการมีค่านิยมร่วมกันที่สะท้อนออกมาในเชิงปฏิบัติต่าง ๆ และจากค่านิยมร่วมเหล่านี้ ก่อให้เกิดพลังอำนาจเชิงคุณธรรมขึ้นในโรงเรียนได้ต่อไปในที่สุด

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Senge (1990) เสนอแนะว่า องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่ การเสริมสร้างหลักการหรือวินัยที่สำคัญ 5 ประการ ให้เกิดผลจริงจิ่งในรูปของการนำไปปฏิบัติทั้งนี้ คำว่า วินัย หมายถึง ตัวทฤษฎีหรือเทคนิควิธีที่จำเป็นต้องศึกษาใคร่ครวญให้เกิดความเข้าใจอย่าง ถ่องแท้จนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วมีประสิทธิภาพ หลักการวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิดอ่าน 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

หลักการที่ 1 ต้องพัฒนาความรอบรู้แห่งตนของสมาชิกความรอบรู้แห่งตน หมายความว่า ทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเข้าใจว่าตนมีส่วน รับผิดชอบต่อการ สร้างผลงานหรือความสำเร็จของโรงเรียนโดยรวม ครูแต่ละคนจะต้องตระหนักว่า ตนต้องปฏิบัติงาน ในฐานะเป็นสมาชิกของทีมงานที่จะต้องร่วมกันนำพาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตลอดจน ความสำเร็จของผู้ปกครองและชุมชนให้สูงขึ้น ความรอบรู้แห่งตน จึงหมายความว่า ครูทุกคนจะต้องมี พันธะผูกพันต่อการประกอบวิชาชีพครูของตนเยี่ยงมีอาชีพและต้องเป็นสมาชิกที่ดีเพื่อช่วยเหลือให้ ทีมงานของตนมีผลงานระดับสูงยิ่งขึ้นเท่าที่จะทำได้ ครูแต่ละคนต้องมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีของทีมงานและร่วมมือ ร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ของนักเรียนให้ดีที่สุดการสร้างความรู้แห่งตนของครูก็คือการเรียนรู้ไปกับนักเรียน ครูจึงมี บทบาทต้องเป็นผู้เรียนในขณะที่ปฏิบัติงานสอนอีกด้วย หลักการที่ 2 ต้องมีแบบแผนความคิดอ่าน

หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกอยู่ในบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นปทัสฐานที่มีลักษณะไม่เป็นคำพูด แต่มีอิทธิพลในการกำหนดว่าโรงเรียนของตนจะดำเนินการต่อภารกิจต่าง ๆ อย่างไร เช่น แบบแผนความคิดอ่านของคนที่เป็นนักการศึกษาจะต้องตอบตนเองให้ได้ว่าในฐานะที่เป็นมืออาชีพตนจะมีหลักคิดและวิธีการจัดกิจกรรมด้านการเรียนรู้ การสอนการบริหารพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน ตลอดจนการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างไร เป็นต้น เนื่องจากแบบแผนความคิดอ่านเหล่านี้มักไม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่า มีความเหมาะสมเพียงไร มีอะไรบ้างที่โรงเรียนทำได้ หรือมีอะไรบ้างที่ควรทำแต่ยังทำไม่ได้ ดังนั้น ถ้าเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้แล้วประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นแบบแผนความคิดอ่านดังกล่าวเหล่านี้ จะถูกหยิบยกขึ้นมาพิจารณาตรวจสอบร่วมกันของทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสีย เช่น สิ่งที่โรงเรียนเชื่อและใช้เป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่นั้นสอดคล้องกับสิ่งที่ปทัสฐานของโรงเรียนซึ่งทุกฝ่ายร่วมกำหนดขึ้นหรือไม่หรือนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพหรือไม่ และสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครองและชุมชนเพียงไร ตลอดจนกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และวิธีการต่าง ๆ ที่โรงเรียนใช้ดำเนินการอยู่นั้นมีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกับความเชื่อ วิถีชีวิต และปทัสฐานที่สังคมคาดหวังต่อโรงเรียนหรือไม่เพียงไร เป็นต้น

หลักการที่ 3 ต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน: วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมกันวาดฝันและปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นจริงกับโรงเรียนของตน วิสัยทัศน์ ร่วมจึงทรงพลังที่ช่วยยึดเหนี่ยวทุกคนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมีความรู้สึกร่วม ในเป้าหมายที่ต้องก้าวไปให้ถึงดังนั้นวิสัยทัศน์มิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ วิสัยทัศน์ร่วมที่ดีควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริงและไม่ควรเป็นเพียงแต่ข้อความสั้น ๆ ที่กระชับดึงดูดใจเท่านั้น แต่ควรมีพลังในการกำกับพฤติกรรมของบุคคล ให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับความคาดหวังอย่างมีความหวังและความเต็มใจที่จะปฏิบัติภารกิจ ทั้งของส่วนตนและของทีมงานโดยเต็มความสามารถโดยยึดหลักการทำเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

หลักการที่ 4 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้เป็นที่ประจักษ์แล้วว่าผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่า ผลรวมของงานที่แต่ละคนทำ ซึ่งเรียกว่าเป็นการได้พลังทวีคูณหรือ Synergy ขึ้น ทั้งนี้เพราะ การเรียนรู้ที่สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีมทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้นส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย โดย Senge ได้เสนอแนวปฏิบัติสำหรับโรงเรียน โดยทีมงานอาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ปกครองมาร่วมกันแก้ปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ที่โรงเรียนดำเนินการอยู่ เช่น วิธีการจัดชั้นเรียน การจัดตารางสอน เทคนิควิธีสอน วิธีวัดผล ประเมินผล วิธีจูงใจให้นักเรียนมีนิสัยใฝ่เรียน ตลอดจนการบริหารจัดการโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เป็นต้น Senge เชื่อว่ากิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาองค์กรหนึ่งที่มีประสิทธิผล และเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ทุกคน ที่อยู่ร่วมในทีม ดังนั้นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ จึงควรมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้สมาชิกของทีมได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกัน โดยผ่านกระบวนการเสวนาและการอภิปรายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อยู่เนื่องกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรไปในที่สุด

หลักการที่ 5 พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบหมายถึงความสามารถของสมาชิกในองค์กร แห่งการเรียนรู้ที่สามารถมองเห็นองค์การในลักษณะของภาพรวมซึ่งประกอบขึ้นจาก

องค์ประกอบย่อยต่าง ๆ กล่าวคือ ในโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ครูมีแนวโน้มที่เห็นว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคน ก็ดีหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นก็ล้วนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการดำเนินการกิจโดยรวมทั้งหมดของโรงเรียนการคิดอย่างเป็นระบบของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ก็คือสมาชิกจะมีทักษะในการพิจารณาเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่มีต่อองค์รวมของโรงเรียนและให้การยอมรับว่า ถ้าการดำเนินงาน ณ จุดใดจุดหนึ่งเกิดปัญหาขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของจุดอื่นด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้าการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ในชั้นเรียนหนึ่งเกิดปัญหาย่อมส่งผลกระทบต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนตามมาหรือถ้าการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษเกิดปัญหาย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนแบบ E-learning ของนักเรียนเป็นต้นกล่าวโดยสรุปการคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิดของบุคคลในการมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยกับส่วนรวมทำให้แต่ละคนมองภาพรวมของโรงเรียนขณะปฏิบัติงานได้ชัดเจน นอกจากนี้ Senge ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่าถ้าจะพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องปรับภายในโรงเรียนในประเด็นต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนของโรงเรียนต้องเน้นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่ายึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง
2. ในการดำเนินงานต้องกระตุ้นและให้การยอมรับถึงความสำคัญของความหลากหลายแทนการทำแบบเดียวกัน เช่น การจัดทำหลักสูตรและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนจึงต้องยึดหลักการของทฤษฎีปัญหา เป็นต้น
3. สร้างความเข้าใจและยอมรับว่า ในการเปลี่ยนแปลงนั้นทุกองค์ประกอบจะต้องเกี่ยวพันและส่งผลกระทบต่อกันตลอดเวลา ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนจะต้องละเว้น การสอนที่มุ่งเน้นความจำ ข้อเท็จจริง หรือการให้ผู้เรียนพยายามค้นหาเฉพาะคำตอบที่ถูกต้อง เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น
4. ต้องช่วยกันให้ทุกคนร่วมกันเรียนรู้เพื่อแสวงหาและค้นคว้าทดลองหาทฤษฎีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและอย่างกว้างขวางโดยสมาชิกของโรงเรียน
5. ต้องบูรณาการการจัดการศึกษาของโรงเรียนเข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น เชื่อมโยงโรงเรียนเข้ากับครอบครัวตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐที่ประกอบเป็นชุมชนโดยรวม เป็นต้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2559) ได้ใช้หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูในช่วง พ.ศ. 2559-2561 คือ การให้ความสำคัญกับการส่งเสริม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนเงินอุดหนุนแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาหน่วยงานทางการศึกษาและกลุ่มสมาชิกวิชาชีพครูในโครงการส่งเสริม สนับสนุน เครือข่ายพัฒนาวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษาแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. Shared Values and Norms คือ การสร้างโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันในเรื่องคุณค่าอุดมการณ์และวิสัยทัศน์และการปฏิบัติที่ดี
2. Collective Focus on Student learning คือ การร่วมมือรวมพลังมุ่งสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน

3. Collaboration คือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทุกคนในการเรียนรู้และสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน

4. Expert Advice and Study Visit คือ การเรียนรู้ของครูและชุมชนที่ต้อใจกว้างเปิดรับคำชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย ศึกษานิเทศก์ หรือคนในชุมชนที่เชี่ยวชาญและมีการปฏิบัติที่ดีและมีการศึกษาชั้นเรียนหรือมีการเยี่ยมชมการปฏิบัติงานจริงในห้องเรียน โดยเฉพาะห้องของเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน

5. Reflection Dialogue คือ การมีสุนทรียสนทนาเพื่อการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเน้นหลักการสื่อสารแบบสองทางเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกื้อกูลระหว่างกัน

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้อธิบายคุณลักษณะตามองค์ประกอบของ PLC ไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือ เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วม ค่านิยมพันธกิจร่วมเจตจำนงร่วมที่เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันยึดเหนี่ยวผูกพันกันด้วยอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ความเชื่อปทัสถานและคุณงามความดีเพื่อการศึกษาและเพื่อสังคมโดยมีหัวใจของวิสัยทัศน์ร่วมคือ มุ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

2. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development) เป็น การเรียนรู้โดยสืบเสาะแสวงหา ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การเรียนรู้บนพื้นฐานวัฒนธรรมการใช้ทักษะและสติปัญญาเป็นฐานการคิดเชิงระบบการสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองการเรียนรู้จากการปฏิบัติในชีวิตจริงการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงการสร้างวิถีแห่งการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติของแต่ละบุคคลและกลุ่มมุ่งสร้างสรรค์การเรียนรู้แบบใหม่และเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันในรูปแบบทีมเรียนรู้ หรือการเรียนรู้ร่วมกันและนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมเรียนรู้และพัฒนาทั้งงานและตนเองหมั่นจัดการความรู้ตนเองและชุมชนประเมินผลการปฏิบัติในการสะท้อนข้อมูล ในการลงมือทำแล้วร่วมกันทบทวนการเรียนรู้จากผลที่เกิดขึ้นหรือสะท้อนการเรียนรู้ (Reflection) สร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอพัฒนาวิชาชีพโดยเปลี่ยนจากครูเป็นผู้เรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการสอนของตนเองสร้างนิสัยที่ดีในการรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิตมีจิตสำนึกการฝึกตนมุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองและวิชาชีพไปสู่การเสริมสร้างพื้นฐานของสังคมอุดมปัญญา

3. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring communities) คือ กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีของการอยู่ร่วมกันในชุมชน ดังนี้ ชุมชนแห่งความสุขอยู่บนพื้นฐานจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรพลังเชิงคุณธรรมคุณงามความดีมีความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน ร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เพื่อวิชาชีพ มีเจตคติเชิงบวกของครูต่อการศึกษานักเรียนมีวิถีสัมพันธ์ต่อกันเป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในที่เป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของ ครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิต มีศรัทธาร่วม ยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา อยู่ร่วมกันแบบ สันถะ ถือศีล หรือหลักปฏิบัติร่วมกัน ชุมชนแบบมีวินัย เชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชุมชนอันเป็น พื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพา

ตนเอง มีบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย ทุกคน มีเสรีภาพที่แสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ ปลดการใช้อำนาจกดดัน

4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative teamwork) คือเป็นกลุ่มสร้างสรรค์ ทำงานร่วมกัน เป็นทีมและผู้บริหารโดยมีแนวปฏิบัติร่วมกัน หลอมรวมจาก ค่านิยม ความสามารถ ความศรัทธา ความเชื่อและประสบการณ์ ให้เป็นพลังในการทำงานร่วมกันโดยใช้วัฒนธรรมทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจ ร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาโดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญที่ชุมชนวิชาชีพมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เป็นครูเพื่อศิษย์ การดำเนินการของทีมร่วมแรงร่วมใจจะใช้ การตัดสินใจ ร่วม ความเข้าใจร่วม ภารกิจร่วมความรับผิดชอบร่วม ข้อตกลงร่วม ปทัสถานร่วม พันธะร่วมกันหรืออาจพัฒนาเป็นทีมการสอนร่วมโดยทั้งหมดเป้าหมายของทีมร่วมแรงร่วมใจสู่เป้าหมายและความสุขร่วมกันบนพื้นฐานความสมัครใจและการสื่อสารด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ มีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันในรูปแบบทีมเรียนรู้หรือกลุ่มร่วมเรียนรู้

5. ภาวะผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC's leadership) คือ มีผู้นำลักษณะเป็นผู้คอยสนับสนุนค้ำจุนความเป็นวิชาชีพตามวิสัยทัศน์ของ PLC และเน้นการส่งเสริมให้เกิดผู้นำร่วมเป็นสำคัญโดยเฉพาะการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ให้ครูมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น ผู้นำร่วมของครู ในการขับเคลื่อน PLC ที่มีโครงสร้างภาวะผู้นำร่วมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติการที่มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางบริหารการจัดการร่วม สนับสนุนการกระจายอำนาจ สร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดภาวะผู้นำร่วมของครูโดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็นประธานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่กรรมหรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ ครูร่วมเป็นประธานหรือผู้นำร่วมมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ การเกิดภาวะผู้นำร่วมของครูเช่นนี้ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสและสร้างสรรค์ความเป็นผู้นำร่วมของครู และลักษณะต่าง ๆ ของ PLC รวมทั้งการเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญคือผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศส่งเสริมให้ครูในชุมชนสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ อิสระ ปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ ดังนั้นอำนาจที่ผู้นำและผู้นำร่วมยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC คืออำนาจทางวิชาชีพที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันและยึดถือร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายให้ชุมชน ฯ ร่วมกันสร้างและร่วมเรียนรู้บนพื้นฐานการใช้อำนาจเชิงคุณธรรมอำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือในค่านิยมที่ชุมชนและผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกันว่าสิ่งใดถูกต้องและดีงามตามหลักการแห่งศีลธรรม อีกทั้งผู้นำชุมชนจำเป็นต้องนำการสร้างวัฒนธรรมการกล้าเสี่ยง ขอบการทดลอง ขอบริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่สำคัญคือต้องเป็นผู้นำที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student learning) การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการทำงาน PLC เพราะการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คืออุดมการณ์แห่งวิชาชีพ ซึ่งกลยุทธ์ของ PLC จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางจัดการเรียนรู้ จากการสอนเป็นการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง บนแนวคิดที่ครูเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) หรือ โค้ช (Coacher) ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนนำไปใช้จนเกิดทักษะที่นำไปสู่ความสำเร็จได้จริง

7. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) คือโครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC คือมีลักษณะลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการมาใช้

วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืนจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์กรแบบ ไม่รวมศูนย์ (Decentralized Structure) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชนเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลงมีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลักการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ เป็นต้น

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561) ได้สรุปองค์ประกอบของ PLC ดังนี้

1. ร่วมกันพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดผลการเรียนรู้ (No Child Left Behind)
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน (Sharing & Vision)
3. มีการทำงานแบบร่วมมือกันเกิดวัฒนธรรมของการทำงานแบบร่วมพลัง (Culture of Collaboration)
4. มีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมเยียนให้ความรู้รวมทั้งไปทัศนศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ (Expert and Visit Study)
5. มีการสะท้อนคิดและสุนทรีสนทนา (Reflection and Dialogue)

ในมุมมองของ DuFour (2004)เห็นว่า PLC เป็นกระบวนการในการเรียนรู้และพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของครูผู้บริหารและนักการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยได้เสนอองค์ประกอบของ PLC ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ร่วม คือ เป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันสำหรับ การพัฒนาโรงเรียน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การพัฒนาพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมาย ของโรงเรียน

2. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดย DuFour ได้เสนอแนวคิดสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ PLC ดังนี้

2.1 การสร้างความมั่นใจว่านักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ (Ensuring that Students Learn) โดยมีความเชื่อว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนไม่ใช่แค่เพียงให้นักเรียนได้รับการสอนจากครู แต่คือการให้นักเรียนได้เรียนรู้จริง โดยมีคำถามสำคัญของหลักการนี้ คือ 1) ต้องการให้นักเรียน แต่ละคนได้เรียนรู้อะไรบ้าง 2) จะรู้ได้อย่างไรว่านักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ 3) จะตอบสนองอย่างไร เมื่อ นักเรียนบางคนประสบปัญหาในการเรียนรู้ 4) เมื่อรู้ว่่านักเรียนได้เรียนรู้จะปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างไร

2.2 การมุ่งเน้นไปสู่ผล (A Focus on Result) กล่าวคือ ประสิทธิภาพของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพวัดจากผลที่เกิดขึ้นและตามมาของการทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อันเป็นงานหลักและงานประจำของครูและผู้บริหารทุกคนในโรงเรียน ครูทุกคนในทีมต้องร่วมมือรวมพลังกันเรียนรู้และสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของ กระบวนการ เช่น การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงพัฒนาการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นั้น

3. การมีวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ (A Culture of Collaboration) คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับทุกคน การ

ทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ครูจะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนครูร่วมเรียนรู้และทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมและชี้แนะให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าและมีความหมายอันนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน

4. การเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่ง DuFour ได้กล่าวว่าการพัฒนาการเรียนรู้เป็นทักษะจำเป็นต่อความสำเร็จในอนาคตของนักเรียนโดยได้อธิบายว่า การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นเรื่องในตัว ของนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนจากครูเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จนเชี่ยวชาญ

Sergiovanni (1994) ได้อธิบายองค์ประกอบของ PLC ดังนี้

1. การมีอุดมการณ์ร่วมหรือวิสัยทัศน์ร่วม Sergiovanni เชื่อว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีลักษณะของวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วมของความเป็นชุมชน กล่าวคือ ค่านิยมคุณงาม ความดี ที่มาจากพันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคลแล้วพัฒนามาเป็นอุดมการณ์ร่วมซึ่งเป็นอุดมการณ์แห่ง วิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อไปสมาชิกในชุมชนจะร่วมกันปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น ยึดมั่นต่อค่านิยมเพื่อสังคมเป็นจุดหมายปลายทางเป็นชุมชนที่ยึดถือเรื่องคุณงามความดีที่มาจาก พันธะผูกพันต่อค่านิยมร่วมของบุคคล โดย Sergiovanni มีความเห็นว่าถ้าชุมชนของโรงเรียนที่ยึด ความสำคัญของงานให้บริการแก่นักเรียนแก่ผู้ปกครองตลอดจนชุมชนรอบโรงเรียนได้ครบถ้วนแล้ว แสดงว่าโรงเรียนนั้นสามารถยกระดับวิชาชีพของตนได้สูงขึ้น จนสามารถเป็นผู้คอยให้บริการดูแลทั้งนี้ การมีอุดมการณ์ร่วมหรือมีวิสัยทัศน์ร่วมจะช่วยผูกมัดให้ทุกคนรวมกันเป็นชุมชนและให้การช่วยเหลือ ต่อกันมีความเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของการต้องดำรงชีวิตและการทำงานร่วมกันแบบชุมชน

2. การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ คือ สมาชิกใน PLC จะต้องสนใจและกระตือรือร้นต่อ การเรียนรู้งานวิจัยตลอดจนทฤษฎีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงแค่ ผูกพันต่อการพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่เฉพาะงานส่วนตนแต่ต้องช่วยทำให้ทุกคนใน โรงเรียนที่เป็นชุมชนโดยรวมร่วมกันพัฒนาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้ ดียิ่งขึ้นไปด้วย

3. ชุมชนกัลยาณมิตร คือ เป็นชุมชนการเรียนรู้ที่สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ และความนับถือต่อกันในหมู่สมาชิกรู้จักให้เกียรติและยอมรับในความรู้ความสามารถและความ เชี่ยวชาญของผู้อื่น

4. การมีโอกาสนะวาระหว่างกันซึ่งเป็นการนำเอาประเด็นปัญหาที่พบเห็นจาก การปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างกันช่วยให้แต่ละคน ได้ วิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของตนในประเด็นนั้นต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงานทำให้ทุกคนได้มีโอกาส เกิดการเรียนรู้และได้ข้อสรุปต่อปัญหาจากหลายมุมมองยิ่งขึ้นบรรยากาศเช่นนี้ก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจขึ้นในหมู่ครูผู้สอนเพื่อช่วยกันปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีผลดียิ่งขึ้นแต่กิจกรรมจะ สำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนต้องยอมเปิดใจกว้างรับฟังการประเมินจากเพื่อนร่วมกลุ่มระหว่าง การสนทนาเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าวภาวะผู้นำ Sergiovanni ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำที่ต้องทำ หน้าที่ ผู้นำสนับสนุน อย่างจริงจัง โดยเชื่อว่าบทบาทผู้นำของ PLC ที่เชื่อมโยงกับโรงเรียนแห่ง การเรียนรู้ คือ เป็นผลผลิตที่สร้างขึ้นมาจากการใช้อำนาจเชิงวิชาชีพ (Professional power) ที่ยึดข้อ ปฏิบัติมาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องต้องกันและยึดถือร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครู

ทั้งหลายและอำนาจเชิงคุณธรรม (Moral power) เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นจากการยึดถือในค่านิยมที่ชุมชนของผู้ประกอบวิชาชีพครูยอมรับร่วมกันว่าสิ่งใดถูกต้องและดีงามตามหลักการแห่งศีลธรรม

ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2559) ในการเปลี่ยนผ่านสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ยังมีมิติของระดับ PLC โดยสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ

1. ระดับสถานศึกษา (School Levels) คือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียนสามารถแบ่งเป็น 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิด การเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตัวนักเรียนก็จะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของชุมชนแห่งวิชาชีพ เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็น PLC ที่ทุกคนในโรงเรียนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติต่าง ๆ และ กระบวนการบริหารจัดการจัดกระบวนการต่าง ๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุง แก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุง แก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับชุมชนทั่วไป (Learning Communities Level) จะครอบคลุมชุมชน นอก ห้องเรียน เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องเข้ามาร่วม สร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโส ในชุมชนตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมาย การเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้ การดูแล แนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหาร สถานศึกษาในการ จัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Cluster Levels) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการ รวมตัวกัน ของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมีทั้งเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมกันในการ พัฒนา วิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการ ขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการ เกื้อหนุน เป็นกลายณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่าง เช่น กรณีศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่ม (Cluster Levels) ของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและ

สะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพตามนโยบายและวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการ ประเทศสิงคโปร์ อีกหนึ่งกรณีตัวอย่างการจัด PLC ของกลุ่มโรงเรียนเบญจมิตร จังหวัด สงขลา ที่เป็น การรวมตัวกันของโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียนเพื่อจัดพื้นที่ให้ครูแต่ละโรงเรียนมาร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ นำเสนอผลงานถอดบทเรียนและสะท้อนคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและ การจัดการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือการจัดพื้นที่เปิดกว้างให้ สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญสมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัดแต่จะตั้งอยู่บน ความมุ่งมั่น ความสมัครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่างเช่น ชุมชนการเรียนรู้ ครูเพื่อศิษย์ ของมูลนิธิศุภนิมิต-สฤณีวงศ์ (มมส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับ วิชาชีพครูไปจับมือร่วมกันเป็นภาคร่วมพัฒนาครูเพื่อศิษย์มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ใน แต่ละพื้นที่ของประเทศไทย

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัด เครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพของวิชาชีพโดยความร่วมมือของ สถานศึกษาและครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพภายใต้การสนับสนุนของรัฐดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์รัฐจัดให้มีชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก (Teach less learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ

จะเห็นว่าการแบ่งระดับของ Professional Learning Community: PLC สามารถแบ่ง ออก ได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 คือ ระดับสถานศึกษา ที่ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ระดับ ผู้ประกอบ วิชาชีพและระดับชุมชนทั่วไป ระดับที่ 2 ระดับกลุ่มเครือข่ายประกอบด้วยกลุ่มเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างสถาบันและกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู และระดับที่ 3 คือ ระดับชาติ

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) การพัฒนาการเรียนการสอน โดยกระบวนการ PLC Professional Learning Community : PLC

1. PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และ นักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่คุณภาพการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นความ สำเร็จ หรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน PLC เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ไม่ใช่ หัวเรื่องในการสอน

2. วัตถุประสงค์ของ PLC

1. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพ

ของผู้เรียน

3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน PLC ถือว่าทุกคนคือคน เชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้

ความเชื่อของ PLC

1. ยอมรับว่าการสอนและการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ยอมรับหลักการที่ว่า การเรียนรู้ของครูคือการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. ยอมรับว่า ครูมีความแตกต่างกัน
4. ยอมรับว่าการสอนบางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบ กัลยาณมิตร PLC มีวิธีการทำงาน (กระบวนการ)

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้าย ๆ กัน เช่น

- 1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน - กลุ่มครูตามลักษณะงาน
- 1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์หมุนเวียนเข้าร่วม ทุกกลุ่ม)
- 1.3 ระยะเวลา 2-3 ชม.ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจนจะดีมาก
- 1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น
- 1.5. การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินการ

2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC

2.1 ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ - รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก - ควบคุมประเด็นการพูดคุย - ยั่วยุให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

2.2 สมาชิก - เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์-รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด

2.3 ผู้บันทึก สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก

3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” หาปัญหาสำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องระวัง คือ การไม่ ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว

4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง เน้น ไปที่ การสอนของ ครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่านไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่า พ่อแม่แยกทาง

5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” ที่สำคัญนั้น จะแก้ไขอย่างไรดูสาเหตุของ ปัญหา แนวทางแก้ปัญหาอาจใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่น ๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้น สรุปแนวทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่อง หรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน

6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา มาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้ แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning : PBL) โดยมีสิ่งที่ต้องทำต่อ คือ ทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงานและสรุปผลเมื่อไร

7. นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน ต้องนำไปใช้อย่างจริงจัง และกล้าเสนอผลจะ สำเร็จหรือไม่ก็ตาม และพร้อมจะนำไปปรับปรุง ต้องนำผลมาเสนอตามช่วงเวลา ผลงานที่อาจนำเสนอในใน ช่องทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่น ๆ

8. นำผลมาสรุปสุดท้ายว่าผลเป็นประการใด ร่วมกันสะท้อนผล และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ถ้าผลการ ทดลองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็เผยแพร่หรือปรับปรุงให้ยิ่งขึ้น ผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ปรับปรุง ทดลองใหม่

ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

S. Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่ง วิชาชีพ โดยใช้คำถามว่าโรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่ง วิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้างได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

1. ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง
3. รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกันรับผิดชอบ เป็นกลุ่มต่อ ผลสำเร็จของนักเรียน
4. รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
5. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
6. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อ การปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนต่อไป
7. เพิ่มความพึงพอใจเพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง – มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
8. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน – มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ ประโยชน์ต่อนักเรียน
9. ลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
10. อัตราการขาดเรียนลดลง
11. มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัดปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
12. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และ วิชาการอ่านที่สูงขึ้น อย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า

13. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลง ชัดเจน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ความหมายของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ชวลิต ชูกำแหง (2551) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดจากแนวคิดตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม โดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโลก แห่งความเป็นจริงเป็นบริบทของการเรียนรู้

Good (1973) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานมี 7 ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 กลุ่มผู้เรียนทำความเข้าใจคำศัพท์ ข้อความที่ปรากฏอยู่ในปัญหาให้ชัดเจน โดยอาศัยความรู้พื้นฐานของสมาชิกในกลุ่ม หรือการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำราหรือสื่ออื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มผู้เรียนระบุปัญหาหรือข้อมูลสำคัญร่วมกัน โดยทุกคนในกลุ่มเข้าใจปัญหา เหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ใดที่กล่าวถึงในปัญหานั้น

ขั้นตอนที่ 3 กลุ่มผู้เรียนระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ อธิบายความเชื่อมโยงต่าง ๆ ของข้อมูล หรือปัญหา

ขั้นตอนที่ 4 กลุ่มผู้เรียนกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของสมมติฐาน พยายามหาเหตุผลที่จะอธิบายปัญหาหรือข้อมูลที่พบ โดยใช้พื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียน การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลตั้งสมมติฐานอย่างสมเหตุสมผลสำหรับปัญหานั้น

ขั้นตอนที่ 5 กลุ่มผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อค้นหาข้อมูลหรือความรู้ที่จะอธิบายหรือทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าความรู้ส่วนใดรู้แล้ว ส่วนใดต้องกลับไปทบทวน ส่วนใดยังไม่รู้หรือจำเป็นต้องไปค้นคว้าเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 6 ผู้เรียนค้นคว้ารวบรวมสารสนเทศจากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 7 จากรายงานข้อมูลหรือสารสนเทศใหม่ที่ได้มา กลุ่มผู้เรียนนำมาอภิปราย วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แล้วนำมาสรุปเป็นหลักการและประเมินผลการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จริญ น่วมมะโน (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการ

เรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการเป็น 3 ระยะ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ องค์ประกอบที่ 3 กลไกการดำเนินงาน องค์ประกอบที่ 4 เนื้อหาการนิเทศภายใน องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analyzing : A) การวางแผนการนิเทศ (Planning : P) การปฏิบัติการนิเทศ (Doing : D) และประเมินผลการนิเทศ (Evaluating : E) องค์ประกอบที่ 6 การประเมินรูปแบบ และองค์ประกอบที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ 3. ผลการประเมินการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้สูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศภายใน 2) ผลการประเมินความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ของครูผู้รับการนิเทศ หลังได้รับการนิเทศภายในมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูง กว่าก่อนได้รับการนิเทศภายใน และครูผู้รับการนิเทศ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับ ดีมาก 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศภายในเพื่อพัฒนา สมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการประเมินความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 5) ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาองค์ประกอบตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาผลการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาไปใช้ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาผลการวิจัยเป็นดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งได้ 4 องค์ประกอบหลัก 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร มี 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านการปฏิบัติ มี 3 ตัวชี้วัด และ 4) การประเมินสู่การพัฒนา มี 3 ตัวชี้วัด ได้เป็นรูปแบบการนิเทศแบบ ROAD

2. รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD มีความเหมาะสมความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นแบบ ROAD ดังนี้ 3.1 ผลการเรียนรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่าผู้ร่วมพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน ซึ่งมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา 3.2 การสังเกตชั้นเรียนที่ส่งผลต่อความสามารถของผู้สอนภาพรวมอยู่ในระดับปรับปรุง และส่งผลถึงความสามารถของผู้นิเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับดี 3.3 ผลของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบ ROAD ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบการนิเทศแบบ ROAD ตั้งอยู่บนหลักการ กระบวนการนิเทศอย่างเป็นระบบภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแห่งความช่วยเหลือเกื้อกูลและศรัทธาซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ด้านภาษา

สมหวัง พันธะลี (2562) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูสำหรับศึกษานิเทศก์ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะ และการเป็นพี่เลี้ยงครูสำหรับศึกษานิเทศก์ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูสำหรับศึกษานิเทศก์ 3) เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู สำหรับศึกษานิเทศก์ 4) เพื่อประเมินผลการใช้ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูสำหรับศึกษานิเทศก์ การดำเนินการวิจัยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งเป็น 4 ระยะ ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูของศึกษานิเทศก์ มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายการนิเทศ 2) บุคลากรนิเทศ 3) วิธีนิเทศ 4) ความรู้วิชาการ 5) เครื่องมือนิเทศ และ 6) การประเมินผล ประเมินองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูสำหรับศึกษานิเทศก์ พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 3. ระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู สำหรับศึกษานิเทศก์ประกอบด้วยด้านปัจจัย (Input) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายการนิเทศ 2) บุคลากรนิเทศ 3)

ความรู้วิชาการ 4) เครื่องมือนิเทศด้านกระบวนการ (Process) ประกอบด้วย วิธีนิเทศ ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การเตรียม 2) การวิเคราะห์ 3) ตั้งเป้าหมาย 4) กำหนดบทบาท 5) การฝึกปฏิบัติ 6) การสื่อสาร 7) การสรุปและ สะท้อนผล ด้านผลผลิต (Output) ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 2)ความสามารถในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของศึกษานิเทศก์ ผลการประเมินระบบการนิเทศฯมี ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำระบบการนิเทศการจัดการ เรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูสำหรับศึกษานิเทศก์ไปใช้ พบว่า ศึกษานิเทศก์ ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครู หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาเพิ่มขึ้น ร้อยละ 22.60 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อ ความสามารถในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงครูสำหรับ ศึกษานิเทศก์อยู่ในระดับมากที่สุด

รัศมี ภูกันตาน (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาผลการวิจัยเป็นดังนี้ 1. องค์ประกอบของการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย ด้านหลักการ มี 4 องค์ประกอบย่อย ด้านจุดมุ่งหมายมี 3 องค์ประกอบย่อย ด้านกระบวนการมี 6 องค์ประกอบย่อย ด้านผลลัพธ์ มี 3 องค์ประกอบย่อย และด้านข้อมูลย้อนกลับ มี 1 องค์ประกอบย่อย 2. การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย ด้านหลักการนิเทศภายใน ได้แก่ มุ่งให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูต้องมาจากภายในตัวครูเอง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากทีมนิเทศบุคคลที่เป็นหัวใจของการพัฒนาการเรียนการสอนคือครู หลักด้านจุดมุ่งหมายการนิเทศภายใน ได้แก่ เพื่อให้ทีมใช้หลักการเชื่อมโยงเนื้อหาไปสู่กระบวนการนิเทศ เพื่อให้ทีมใช้วิธีการนิเทศที่สอดคล้องกับเป้าหมายการนิเทศภายในเพื่อให้ทีมใช้การโค้ชที่แนวความคิดเชิงบวกด้านกระบวนการนิเทศภายใน ได้แก่ การวางแผนการนิเทศภายใน การปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน การปฏิบัติการณ์ตรวจสอบ ประเมินผลการนิเทศภายในการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศภายใน ด้านปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศภายใน ได้แก่ ภาวะผู้นำพลังร่วมความไว้วางใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมีส่วนร่วม การร่วมมือ ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ทีมงานมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการนิเทศภายในทีมนิเทศสามารถนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานทีมนิเทศและผู้บริหารนิเทศมีความพึงพอใจในการนำรูปแบบการนิเทศภายในไปใช้ด้านข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่

ปัญหาอุปสรรคในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน 3. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีผลการใช้ เป็นดังนี้ 3.1) ทีมนิเทศภายในมีความรู้ความเข้าใจในการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน โดยสมาชิกทีมนิเทศผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน 3.2) ทีมนิเทศภายในมีความสามารถในนิเทศ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 3.3) ครูผู้รับการนิเทศภายในมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาดีขึ้น 3.4) ครูผู้รับการนิเทศภายในมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ ได้อยู่ในระดับมากที่สุด 3.5) ทีมนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3.6) ครูผู้รับการนิเทศภายในมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศ ภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

มะลิวัน สมศรี (2563) ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือองค์ประกอบหลักที่ 1 ความรู้ด้านเนื้อหา ส่วนสภาพ ที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ1 ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งพบว่า องค์ประกอบย่อยที่ครูมีความพึงประสงค์ที่จะพัฒนาสมรรถนะ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในตัวชี้วัดด้านพัฒนาความรู้และทักษะทางภาษาเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) รูปแบบ/วิธีการนิเทศ ได้แก่ (1) การนิเทศแบบชี้นำข้อมูล (2) การนิเทศแบบร่วมมือ 4) กระบวนการของรูปแบบการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ ขั้นที่ 2 การเตรียมความพร้อม ขั้นที่ 3 การให้ความรู้ ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ และ ขั้นที่ 5 การให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) การประเมินรูปแบบ และ 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การประเมินรูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประเมินจาก 1) ความสามารถของผู้นิเทศในการให้คำแนะนำ ชี้แนะเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ 2) ความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ผลการประเมิน พบว่า ผู้นิเทศสามารถให้คำแนะนำ ชี้แนะจุดที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขในการจัดการเรียนรู้ของครูได้ และครูผู้รับการนิเทศเชื่อมั่นว่าการนิเทศการจัดการเรียนการสอนสามารถช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ (2564) รูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. แนวทางการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มุ่งองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ (Planning) 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ (Supervising) 3) ด้านการประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) และ 4) ด้านการสะท้อนผลการนิเทศ (Reflecting)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการนิเทศ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) เป้าหมายของรูปแบบ 4) กระบวนการนิเทศ (PSER Model) ประกอบด้วย 4.1) ด้านการเตรียมการนิเทศ (Planning) มี 7 ตัวชี้วัด 4.2) ด้านการดำเนินการนิเทศ (Supervising) มี 8 ตัวชี้วัด 4.3) ด้านการประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) มี 4 ตัวชี้วัด และ 4.4) ด้านการสะท้อนผลการนิเทศ (Reflecting) มี 4 ตัวชี้วัด 5) การประเมิน รูปแบบ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) รูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อ

การสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) รูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Mabry (1994) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง ตัวอย่างประชากรเป็นผู้เรียนชาวอาหรับและสเปน การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสัมภาษณ์ และบันทึกแถบเสียงและวีดิทัศน์ของการเรียนการสอนในห้องเรียน บทสนทนาที่ผู้วิจัยเป็นผู้สอน เป็นเวลา 14 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนชาวอาหรับใช้วิธีการสื่อสารมากกว่าวิธีการเรียนรู้ ส่วนผู้เรียนชาวสเปนใช้วิธีการเรียนรู้ภาษามากกว่าวิธีการสื่อสาร นอกจากนี้พบว่า วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นมักเกิดขึ้นจากความพยายามที่จะช่วยเหลือกันของกลุ่มสนทนาในระหว่างการสื่อสาร

Beach and Reinhartz (2000) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความงอกงามในวิชาชีพในระยะยาวซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียนความงอกงามและการพัฒนาดังกล่าวขึ้นอยู่กับระบบที่มี พื้นฐานแนวคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนา ประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ มี 6 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายใน 2) การสร้างทีมงานในการนิเทศภายใน โดยใช้ทีมเป็นฐาน 3) การให้ความรู้ทีมงานนิเทศภายใน 4) การปฏิบัติการณ์นิเทศภายในโดยการสอนแนะ (Coaching) 5) การสะท้อนผลการนิเทศภายในทีมงาน และ 6) การประเมินผลการนิเทศภายในร่วมกันในทีมงาน

Nunn (2005) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่แตกต่างกันในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะที่เป็นภาษาสากล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้วารสารทางวิชาการของเอเชียได้กล่าวถึงสมรรถนะและเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลกับกลุ่มประชากรจากผู้ใช้ภาษาอังกฤษทั่วโลก พบว่า สมรรถนะทางภาษาและสมรรถนะการสื่อสารเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในการเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งการเก็บรวบรวมคำศัพท์ต่าง ๆ เอาไว้จะช่วยให้การสืบค้นคำศัพท์ที่เราสนใจได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี

Acar (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะความสามารถในการสื่อสาร จุดมุ่งหมายหลักของงานวิจัยนี้เพื่อตรวจสอบทฤษฎีสมรรถนะในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในการประยุกต์ใช้กับชาวต่างชาติและการสอนภาษาที่สอง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารควรมี

การกำหนดเนื้อหา และวัตถุประสงค์ให้มีการจัดการเรียนการสอนไม่เฉพาะใช้กับชาวเอเชียเท่านั้น แต่ยังใช้ได้กับคนชาติอื่นได้ด้วย

Gregory (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การนิเทศการศึกษาของครูในรัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกาวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาวิธีการนิเทศการศึกษาของครูที่สอนในรัฐเวอร์จิเนีย เกี่ยวกับความต้องการการช่วยเหลือในด้านเอกสาร เทคนิคกระบวนการ ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญ ๆ เช่น การวางแผนการดูแลเด็ก การประเมินผลและการควบคุมพฤติกรรม เพื่อให้สนองต่อความต้องการของแต่ละคน รวมทั้งเพื่อช่วยให้ผู้นิเทศมองเห็นข้อบกพร่องในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกฝนอบรมต่าง ๆ

Cheng-Jun. W. (2006) ได้ศึกษาผลการออกแบบกิจกรรมเพื่อการสื่อสารในวิชาภาษาอังกฤษ โดยเปรียบเทียบผลการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาชาวจีนระดับชั้นปีที่ 1 ของมหาวิทยาลัย ของ กิง นอร์มอล ผลการทดสอบพบว่า นักศึกษาทั้งสองกลุ่มมีพัฒนาการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่สอนโดยใช้กิจกรรมเพื่อการสื่อสารสามารถทำให้นักศึกษามีพัฒนาการด้านการสื่อสารสูงขึ้น อย่างมีนัยทางสถิติ

Ozcelik and Ferman (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกีบทความนี้เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์การ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะและอุปนิสัยในองค์การต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสมสมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์การและบุคคล

Lee and Green (2009) ได้ศึกษาและกล่าวถึงการใช้คำถามในการอภิปรายในส่วนของขั้นตอนการนิเทศการวิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติการสอนและการทดสอบในการวิจัยอยู่ในระดับที่เข้มข้น เอาจริงเอาจัง การอภิปรายผลและการนิเทศจะมีการยกกรณีเปรียบเทียบและใช้วิธีการสื่อสารทางภาษา ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบและการขัดแย้งกันในทางเหตุผลขึ้นได้ ความขัดแย้งนั้นอาจรุนแรงแต่ก็อาจจะนำมาซึ่งข้อสรุปที่เป็นเหตุเป็นผลการนิเทศ เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเปิดกรอบความคิดให้กว้างขึ้น และการนิเทศก็เป็นวิธีการทางการพูดให้คำปรึกษาหรือการพูดที่หารือกัน เพื่อทำให้เกิดภาพความคิดเป็นรูปธรรมและในมหาวิทยาลัยสมัยใหม่ก็ใช้วิธีการนี้กันอยู่

Khojastehmehr (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณลักษณะครูสอนภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ พบว่า คุณลักษณะของครูสอนภาษาอังกฤษ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านยุทธวิธีการสอน 2) องค์ประกอบด้านทักษะการสื่อสาร 3) องค์ประกอบด้าน

คุณลักษณะส่วนบุคคล และ 4) องค์ประกอบด้านความรู้ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านยุทธวิธีการสอนมีความสำคัญกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ กับทั้งผู้บริหารและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครูเป็นอย่างดี

Komur (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะด้านความรู้และการจัดการเรียนการสอนของครูชาวตุรกี : กรณีศึกษานักศึกษาครูวิชาเอกภาษาอังกฤษ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทางด้านการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาครูสมรรถนะส่วนบุคคลและและประสบการณ์ในการฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นนักศึกษาชั้นปีที่สี่ ภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย Mugla ในตุรกีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมมี 3 ฉบับ ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (TKT) แบบวัดสมรรถนะครูและ แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการเรียนการสอน แจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษา ครูหลังการฝึกประสบการณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจจุดแข็งและจุดอ่อนของนักศึกษาครูสอน ภาษาอังกฤษในช่วงการฝึกประสบการณ์ในห้องเรียนจริง พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียน

Fernando and Herlihy (2013) ผู้วิจัยได้ศึกษาและทำการสำรวจวิธีการของผู้ที่ให้การนิเทศหลาย ๆ คน การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับการนิเทศบทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิดโอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วย สรุปงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศสถานศึกษาจะเห็นได้ว่ารูปแบบที่เหมาะสมควรเป็นการดำเนินกิจกรรมร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ดังนั้นผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศ และ ต่างประเทศ

Risso (2015) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศการศึกษาและการติดตามผลในปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างระหว่างแนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การเข้าใจพื้นที่ที่ดูแล การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาด ไวใจได้ใช้ความหลากหลายของวิธีการนิเทศ ความสัมพันธ์ของครู และ ผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน การมาเยี่ยมโรงเรียนบ่อยครั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการนิเทศ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรงนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู นักเรียน

งบประมาณ สถานที่ และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น การสร้างระบบการนิเทศภายในที่เกิดจากบุคคลภายในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันจะประสบความสำเร็จได้ ต้องพัฒนาเกิดขึ้นต่อเนื่อง จึงจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้โดยตรงก็คือการร่วมลงมือในการเตรียมความพร้อมด้านการนิเทศร่วมกับครูตั้งแต่ขั้นเตรียมการการนิเทศ ขั้นระหว่างดำเนินการนิเทศ และขั้นหลังการนิเทศ และยังคงดำเนินการนิเทศต่อไปแบบให้ความร่วมมือกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันด้วยความมั่นใจ สื่อสารตามหลักภาษาได้ต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R & D) แบ่งการวิจัยเป็น 4 ระยะ ตามลำดับ ดังนี้

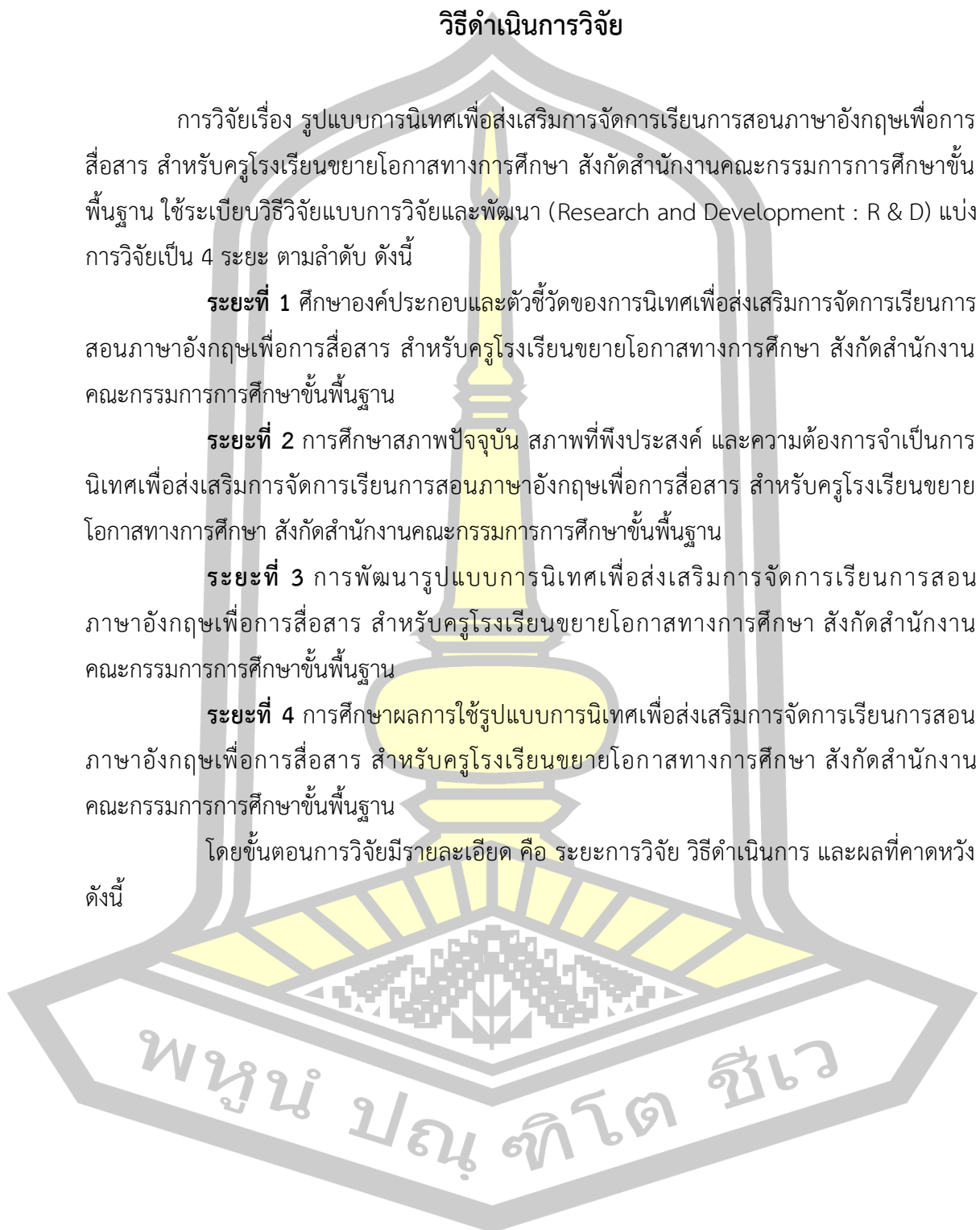
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยขั้นตอนการวิจัยมีรายละเอียด คือ ระยะการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังนี้



ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบและประเมินองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ด้วยการประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน



ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมของข้อความ (ความเที่ยงตรง : Validity) แล้วนำไปสำรวจความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 411 คน



ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการตามความจำเป็น



ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง เพื่อทำการออกแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบและจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศประกอบด้วย

- 1) หลักการและเหตุผล
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหา
- 4) กระบวนการนิเทศ
- 5) การประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการปรับปรุงรูปแบบและการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ ประกอบด้วย ส่วนประกอบตอนต้น ปกนอก ปกใน คำนำ สารบัญ ส่วนเนื้อหา ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการนิเทศ ฯ ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล ส่วนประกอบตอนท้าย บรรณานุกรม

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 การศึกษาการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 นำรูปแบบการนิเทศไปใช้ กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้รูปแบบฯ จำนวน 9 คน



ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผล ปรับแก้ไขรูปแบบ การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการวิจัยรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ตาราง 20 วิธีดำเนินการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	การเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มี 2 ขั้นตอน	สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน	1. สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกรอบแนวคิด จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบประเมินความเหมาะสมของผู้ทรงคุณวุฒิ	1. แบบบันทึกข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัย 2. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด จำนวน 1 ฉบับ	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 20 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	การเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อก่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ขั้นตอน	สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดสร้างแบบสอบถาม	ผู้อำนวยการสถานศึกษาหัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 411 คน	1. ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง	1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 1 ฉบับ 62 ข้อคำถาม	1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. PNI _{modified}

ตาราง 20 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	การเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ระยะที่ 3 การพัฒนา รูปแบบการนิเทศเพื่อ ส่งเสริมการจัดกรเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร สำหรับครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	1) สังเคราะห์แนวคิด การนิเทศเพื่อส่งเสริม การจัดกรเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อ สื่อสาร สำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัด สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 9 คน 2) การสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurshi p) จำนวน 9 คน	1) ยกร่างรูปแบบจากข้อมูล ระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และ ระยะที่ 3 2) ศึกษาแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ เป็นเลิศ (Best Practice) รูปแบบการนิเทศ ฯ 3) ดำเนินการสร้างรูปแบบ การนิเทศ ฯ และคู่มือการใช้ รูปแบบการนิเทศ ฯ 4) ตรวจสอบความ สอดคล้องของรูปแบบการ นิเทศ ฯ 5) ตรวจสอบความเป็น ประโยชน์ ความเหมาะสม	ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รูปแบบการนิเทศ ฯ ฉบับที่ 2 แบบประเมิน ความสอดคล้องของ รูปแบบการนิเทศ ฯ ฉบับที่ 3 แบบประเมิน ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความ เป็นไปได้และความ ถูกต้องของรูปแบบการ นิเทศ ฯ	1. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2. วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 20 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	การเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
	3) ยกร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5) การประเมินรูปแบบการนิเทศ ฯ		ความเป็นไปได้และความถูกต้องของรูปแบบการนิเทศ ฯ โดยใช้การสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) 6) ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ	1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์จำนวน 1 ฉบับ 62 ข้อคำถาม	1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. $PNI_{modified}$

ตาราง 20 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	การเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือวิจัย	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน	1) นำรูปแบบ ๓ ไปใช้กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้รูปแบบ ๓ จำนวน 9 คน 2) ประเมินรูปแบบการนิเทศ ๓ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ประเมินศึกษาหาสารคาม เขต 3	1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มหสารคาม เขต 3	1) การทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา 2) การประเมินตนเองของผู้นิเทศ 3) การสัมภาษณ์ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4) การนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 1 ฉบับ	ฉบับที่ 1 แบบทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาของรูปแบบการนิเทศ ๓ ฉบับที่ 2 แบบประเมินตนเองของผู้นิเทศ ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ฉบับที่ 4 แบบนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 1 ฉบับคำถาม	1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลจากข้อ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของกรอบแนวคิด การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดกรอบแนวคิดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

1.4 สร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

1) ผู้วิจัยดำเนินการโดยการวิจัยเอกสาร (Document Research) จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2) ดำเนินการจัดหมวดหมู่องค์ประกอบและตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) นำข้อมูลที่ได้ที่จัดหมวดหมู่ มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้ร่างองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดของกรอบแนวคิด การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

4) การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและนำมาเรียบเรียงและนำเสนอข้อมูลในลักษณะของการพรรณนา

5) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีบทบาทในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย

2.1.1 นักบริหารการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษา / โรงเรียน ที่จบปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

1) ดร.สมศักดิ์ ภูมิทอง อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2) ดร.ไชยยา วิญญาสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบรบือ (บรบือราษฎร์ผดุง)

2.1.2 นักการศึกษาด้านการนิเทศการศึกษาที่จบปริญญาเอก/ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน

1) ดร.นิคม ชมภูหลง อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2) ดร.สัมภาษณ์ คำผุย อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษาประจำคณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผลในคณะกรรมการ กตป.สพม.มหาสารคาม

2.1.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการประเมินผลหรือครูภาษาอังกฤษที่เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษ การสอนภาษาอังกฤษหรือมีผลงานปฏิบัติที่ดีหรือได้รับรางวัลด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค หรือระดับประเทศ จำนวน 1 คน

1) ดร.รติพร ภาธรภูวนนท์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา

2.1.4 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ได้แก่ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีผลงานการเขียนตำราหรือมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศ/ การพัฒนาครูภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

2). ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อภิศักดิ์ สุขยิ่ง อาจารย์ ภาควิชาภาษา
ตะวันตกและภาษาศาสตร์ (สาขาวิชาภาษาอังกฤษ) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดของการ
นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งแบบ
ประเมินมีลักษณะแบบตรวจรายการ (Check List) แบบเติมค่าและแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert Type โดยกำหนดเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **มาก**

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **น้อย**

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

2.2.2 ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยซึ่งได้
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) สัมภาษณ์เอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่
เกี่ยวข้องการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร นำมาเป็นกรอบ
ในการสร้างแบบประเมิน

2) สร้างแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5
ระดับ ของ Likert Type

3) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ
ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

4) จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของ
การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2.3 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

2.2.3.1 การสร้างเครื่องมือ

1) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการ
นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีขั้นตอน

1.1) นำผลจากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวทางการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ โดยผู้วิจัยใช้นำมาสร้างเป็นแบบประเมินความเหมาะสม

1.2) สร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบประเมินมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 4 องค์ประกอบ 10 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2.3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดกรอบแนวคิด การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดตามกรอบแนวคิดปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยจัดส่งข้อมูลให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและติดต่อรับแบบประเมินคืนด้วยตนเอง

2.4 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืน
- 2) ตรวจสอบแบบประเมิน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	คะแนนที่ได้
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย บุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **มาก**

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **น้อย**

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

2.5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในระยยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมของข้อความ (ความเที่ยงตรง : Validity) แล้วนำไปสำรวจความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 411 คน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 20,646 คนจำนวน 6,882 โรงเรียน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 137 โรงเรียน

จำนวน 411 คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของ Lindman นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) อ้างอิงมาจาก Lindman et al. (1980) กำหนดขนาดสถานศึกษา เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 16 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 114 แห่ง ขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง และขนาดใหญ่พิเศษ 1 แห่ง รวมทั้งหมด 137 แห่ง ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการใช้อย่างต่ำ 364 คน เพื่อต้องการให้โมเดลมีความคงทน (Robustness) ในการทดสอบสมมุติฐาน ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 411 คน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1. ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดแบ่งประเทศไทยออกเป็น 4 ภูมิภาคตามหลักภูมิศาสตร์ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ มีทั้งหมด 77 จังหวัด โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 รายชื่อจังหวัดในแต่ละภาค ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้คอมพิวเตอร์สุ่ม ได้จังหวัด 38 จังหวัด ดังนี้

1.1 ภาคเหนือ จำนวน 9 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย และอุดรดิตถ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง 5 จังหวัด คือ เชียงใหม่ พะเยา อุดรดิตถ์ ลำปาง สุโขทัยและแพร่

1.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บึงกาฬ บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร สุรินทร์ ศรีสะเกษ หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี อุบลราชธานีและอำนาจเจริญ ได้กลุ่มตัวอย่าง 10 จังหวัด คือ ขอนแก่น นครพนม มหาสารคาม ยโสธร สกลนคร อุดรธานี นครราชสีมา บุรีรัมย์ ร้อยเอ็ด และอุบลราชธานี

1.3 ภาคกลาง จำนวน 32 จังหวัด (กรุงเทพมหานครไม่ถือเป็น จังหวัด) ได้แก่ กำแพงเพชร ชัยนาท นครนายก นครปฐม นครสวรรค์ นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สิงห์บุรี สุพรรณบุรี สระบุรี อ่างทอง อุทัยธานี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตรวดี ปราจีนบุรี ระยอง สระแก้ว กาญจนบุรี ตาก ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี และราชบุรี ได้กลุ่มตัวอย่าง 16 จังหวัด คือ นครสวรรค์ พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สมุทรปราการ สุพรรณบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง นนทบุรี ปราจีนบุรี ระยอง ชลบุรี สระแก้ว กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ และเพชรบุรี

1.4 ภาคใต้ จำนวน 14 จังหวัด ได้แก่ กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ระนอง สตูล สงขลา สุราษฎร์ธานีและยะลา ได้กลุ่มตัวอย่าง 7 จังหวัด คือ กระบี่ นครศรีธรรมราช ภูเก็ต สงขลา ชุมพร ปัตตานี และสุราษฎร์ธานี

2. ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากจังหวัดจำนวน 38 จังหวัด ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้คอมพิวเตอร์สุ่ม ได้มีทั้งหมด 108 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. แต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สุ่มหาโรงเรียน โดยแบ่งขนาดโรงเรียน เป็น 4 ขนาดโรงเรียน คือ ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คน ขึ้นไป) จำนวน 800 โรงเรียน ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน) จำนวน 5,738 โรงเรียน ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 - 719 คน) จำนวน 305 โรงเรียนและขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา) จำนวน 39 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ที่ค่าความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์

3.1. กลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูหัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ

3.2 โรงเรียน 1 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ครูหัวหน้าวิชาการ 1 คน และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ 1 คน และใช้วิธีการสุ่มการสุ่มหลายขั้นตอน ดังตาราง 21

ตาราง 21 ขนาดสถานศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	หัวหน้า วิชาการ	ครู ภาษาอังกฤษ	รวม
ขนาดเล็ก	800	16	16	16	16	48
ขนาดกลาง	5,738	114	114	114	114	342
ขนาดใหญ่	305	6	6	6	6	18
ขนาดใหญ่พิเศษ	39	1	1	1	1	3
รวม	6,882	137	137	137	137	411

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

2.1.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนารอบความคิดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.2.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1.2 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับกรอบความคิดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบการสอบถาม สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 องค์ประกอบ 10 ตัวชี้วัด จำนวน 62 ข้อคำถาม ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2.2.1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ เนื้อหา (Content Validity) และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ (IOC) (หาความเที่ยงตรง : Validity) เครื่องมือที่นำไปใช้จริงมีค่าตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 สรุปว่าเหมาะสมทุกข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ข้อคำถามไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยทางการศึกษา หรือการวัดและประเมินผลการศึกษา
- 2) มีประสบการณ์ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก
- 3) มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาเอก
- 4) มีประสบการณ์ทางหรือประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก
- 5) มีประสบการณ์ เกี่ยวกับหลักสูตร ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ประกอบด้วย
 - (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา
 - (2) ดร.นรากร ศรีวารี ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา
 - (3) ดร.สมเพชร มัชปะโม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
 - (4) ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางทิพย์ พินิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนทองโนนสะอาด ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
 - (5) ดร.พุทธรัตน์ ทะสา ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร

2.2.1.4 วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) โดยเกณฑ์การพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 0.97

2.2.1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน มาหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน โดยดูจากค่าสัมพัทธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.311 ถึง 0.724 และ สภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้งฉบับเท่ากับ 0.963 และสภาพที่พึงประสงค์ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบประเมินทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

2.2.1.6 จัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยจัดส่งข้อมูลให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองและติดต่อรับแบบประเมินคืนด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการตามความจำเป็น

2.4 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 การจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืน
- 2) ตรวจสอบแบบประเมิน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คำตอบ	คะแนนที่ได้
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

2.4.2.2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับการรอบความคิดของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของความคิดเห็นต่อองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดอยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

อยู่ในระดับ **มาก**

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

อยู่ในระดับ **น้อย**

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

2.2.4.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index ฉบับปรับปรุง ($PNI_{Modified}$)

2.2.4.4 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)

2.5.2 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.5.3 ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index ฉบับปรับปรุง ($PNI_{Modified}$)

สุวิมล ว่องวานิช (2558) เสนอเกณฑ์การประเมิน คือ ถ้าค่า $PNI_{Modified}$ เท่ากับหรือมากกว่า 0.3 ถือว่ามีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาและถ้าค่า $PNI_{Modified}$ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่ามีความจำเป็นที่ต้องการได้รับการพัฒนาเร่งด่วนและนำค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่คำนวณได้มาจัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

1.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในระยะที่ 2 มาหาคำดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ $PNI_{Modified}$

1.2 ศึกษาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง เพื่อทำการออกแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ยกร่างรูปแบบและจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการปรับปรุงรูปแบบและการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5 ปรับปรุงคู่มือโดยใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับการวิจัยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากระยะที่ 1 คือ การวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบและระยะที่ 2 คือ ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และระยะที่ 3 ตอนที่ 1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาเป็นสารสนเทศในการยกร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยในระยะนี้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง เพื่อทำการออกแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในสถานศึกษามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อทำการออกแบบร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. เลือกโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ Best Practice การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 3 แห่ง ทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูหัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โดยการศึกษาเอกสาร บันทึกเสียง บันทึกภาพและอื่น ๆ เพื่อออกแบบร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติโรงเรียนที่เลือกเป็นโรงเรียนมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice มีดังนี้

1.1 เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านผลงานวิชาการการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระดับภูมิภาคขึ้นไป ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1.2 เป็นโรงเรียนที่มีผลคะแนน O-NET ปีการศึกษา 2565 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามมาตรฐานสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

1.3 เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนมีผลการเรียนดีเด่นและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในวงการศึกษา ดังนี้

1.3.1 โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1.3.2 โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย จังหวัดกาญจนบุรี

1.3.3 โรงเรียนบ้านดงแสนสุข จังหวัดอุดรธานี

1.4 มีประสบการณ์ในการบริหารงานในสถานศึกษา หรือ บริหารงานวิชาการ หรือ จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ไม่น้อยกว่า 5 ปี และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป

1.5 ได้รับรางวัลระดับชาติ อย่างน้อย 3 รางวัล ขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

2.1.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้คำถามเกี่ยวกับหลักการ นิเทศการศึกษา นิเทศการสอน วิธีการนิเทศ เทคนิคการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เทคนิคการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.1.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

2.1.1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง

2.1.1.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษาและความครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1.1.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ เนื้อหา และความชัดเจนของข้อคำถาม (หาความเที่ยงตรง : Validity) เครื่องมือที่นำไปใช้จริงมีค่าตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 สรุปว่าเหมาะสมทุกข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ข้อคำถามไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

- 1) คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยทางการศึกษา หรือการวัดและประเมินผลการศึกษา
 - 2) มีประสบการณ์ เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก
 - 3) มีประสบการณ์ทางด้านการบริหารการศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาเอก
 - 4) มีประสบการณ์ทางหรือประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ จบการศึกษาระดับปริญญาเอก
 - 5) มีประสบการณ์ เกี่ยวกับหลักสูตร ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก
- ประกอบด้วย
- (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา
 - (2) ดร.นรากร ศรีวารี ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา
 - (3) ดร.สมเพชร มัชปะโม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา
 - (4) ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางทิพย์ พินิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนทองโนนสะอาด ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
 - (5) ดร.พุทธรัตน์ ทะสา ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร

2.1.1.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีโครงสร้างตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจัดพิมพ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการติดต่อประสานงานกับผู้ให้สัมภาษณ์โดยมีหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลโดยโทรติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์และกำหนดวันเวลานัดสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างข้อสรุปจากเนื้อหาการสัมภาษณ์

3.3 การร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีวิธีการที่เป็นเลิศ Best Practice

4. การวิเคราะห์และการจัดทำข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลและภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลสิ้นสุด โดยตรวจสอบกับแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ทำการทบทวนไว้ในบทที่ 2 มาร่วมวิเคราะห์ผลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 การจัดทำข้อมูล

สุภางค์ จันทวานิช (2547) ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูลโดยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาตรวจสอบความถูกต้อง โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ แสวงหาความเชื่อถือของข้อมูลจากแหล่งที่ต่างกัน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นหลัก ดังนี้

4.2.1 ด้านสถานที่ ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ด้วยแหล่งที่มาจากแหล่งที่ต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละพื้นที่

4.2.2 ด้านบุคคล ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจากบุคคลหลายคน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ว่าเป็นข้อมูลตรงกันหรือไม่

4.2.3 ด้านเวลา ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล เรื่องเดียวกัน ในเวลาที่แตกต่างกัน แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อหาคำตอบ ทั้งระหว่างเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์หลังจากการเก็บข้อมูลครบถ้วนแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Description Analysis) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ในระยะที่ 3 ขั้นตอนที่ 1 ไปใช้ในขั้นตอนที่ 2 การยกร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบและจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นำผลการศึกษาที่ได้จากระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 ขั้นตอนที่ 1 มาออกแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผู้วิจัยนำแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาออกแบบและสร้างเป็นรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ดำเนินการสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามองค์ประกอบของรูปแบบซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 หลักการและเหตุผล ประกอบด้วย ปัญหาและความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 เป้าหมาย ประกอบด้วย ผลที่เกิดขึ้นหลังจากการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย สิ่งการให้บรรลุผลในการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.4 ขอบข่ายเนื้อหา ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ใช้ในการพัฒนา

2.2.5 วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนา วิธีการพัฒนา และกระบวนการพัฒนา

2.2.6 สื่อที่ใช้ในการพัฒนา ประกอบด้วย เอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้

2.2.7 การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินพฤติกรรมและประเมิน
ปฏิภรกรร

2.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยของรูปแบบ

2.4 นำรูปแบบที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบและปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.5 ผู้วิจัยนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินในขั้นตอนต่อไป

การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนา ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการปรับปรุงรูปแบบและการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ประเมินความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้องของร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของผู้ส่งผู้เชี่ยวชาญ ไว้ดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา

2. มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ หรือมีวิทยฐานะทางการบริหารการศึกษาเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านผลงานทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระดับภูมิภาคขึ้นไปตามเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนที่มีรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice)

4. อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5. นักการศึกษาด้านการนิเทศการศึกษาที่จบปริญญาเอก/ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1. นายสฤณ แก้วพิกุล วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. ดร.สมศักดิ์ ภูมิทอง ตำแหน่งข้าราชการบำนาญ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 /ประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

4. ดร.ปรีดา บุญเพลิง ตำแหน่งกรรมการและที่ปรึกษา คณะกรรมการ

5. ดร.ราตรี เลิศหว่าทอง ตำแหน่ง ข้าราชการครู หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

6. ดร.นิคม ชมภูหลง อดีตศึกษานิเทศเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

7. ดร.สัมภาชนิ คำฝอย อดีตศึกษานิเทศเชี่ยวชาญ ที่ปรึกษาประจำ คณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและประเมินผลใน คณะกรรมการ คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อภิศักดิ์ สุขยิ่ง อาจารย์ ภาควิชาภาษาตะวันตกและภาษาศาสตร์ (สาขาวิชาภาษาอังกฤษ)

9. ดร.กมลนัทร นะรวางค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนองานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์

3) ปรับปรุงแก้ไขสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) พิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูล

2.2 แบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2) นำแบบสอบถามสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์

3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) พิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับจริงแล้วนำไปเก็บข้อมูล

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

3.2 ผู้วิจัย ประสานผู้เชี่ยวชาญเพื่อนัดวันเวลาในการจัดทำสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ตามวันเวลาที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์และการกระทำข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การกระทำข้อมูล มีการดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 ตรวจสอบแบบประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

4.2.2 ตรวจสอบแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ของร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการปรับปรุงรูปแบบและการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและจัดรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อเสนอรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ปรับปรุงร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญ

4.2.3 ตรวจสอบแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

4.2.4 บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.3 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์คำตอบที่ได้จากการแบบประเมินซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

4.3.1 แบบประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ของร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อยที่สุด

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

4.3.2 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อยที่สุด

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความเป็นประโยชน์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

4.3.3 แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อยที่สุด

จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดนำมาแปลความหมายตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

ผลการตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายข้อมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ถือว่าผ่านการประเมิน

4.4 วิเคราะห์เนื้อหาความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ ในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยเริ่มจากการกำหนดประเด็นในการวิเคราะห์ข้อมูล จัดแยกเนื้อหาตามประเด็นที่กำหนดไว้ สังเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการบรรยาย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การดำเนินการมี 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การนำรูปแบบและคู่มือการใช้นำรูปแบบการนิเทศไปใช้กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน โดยใช้เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้รูปแบบฯ จำนวน 9 คน รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการประเมินและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วไปใช้มีขั้นตอนในการดำเนินการของกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่สมัครใจเข้าร่วม ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งโรงเรียนมีความสนใจที่จะพัฒนาครูผู้สอน และครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่มีความ

สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้าวิชาการ จำนวน 3 คน ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คน เป็นผู้นิเทศและได้รับคำสั่งให้เป็นผู้นิเทศของโรงเรียน ได้มาโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัย เลือกโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน ที่สมัครใจทำการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ โรงเรียนบ้านทันคูเหนือ ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเหล่าหนองเหล็ก ตำบลหนองเหล็ก อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม โรงเรียนบ้านโนนสูงวังขอนจิก ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเหล่าหนองเหล็ก ตำบลหนองเหล็ก อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม และโรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาโกสัมพี ตำบลหัวขวาง อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดมหาสารคาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 ฉบับ คือ

2.1.1.1 แบบทดสอบความรู้ของผู้นิเทศเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนเข้ารับการพัฒนาและหลังเข้ารับการพัฒนาโดยใช้รูปแบบทดสอบพฤติกรรม

2.1.1.2 แบบสังเกตพฤติกรรมในการศึกษาผลการใช้รูปแบบ

2.1.1.3 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อการใช้รูปแบบ

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้าง 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 การสร้างแบบประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 4 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากทดลองใช้รูปแบบ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ตัวอย่างที่ทดลองใช้รูปแบบ ดำเนินการประเมินการใช้รูปแบบ และความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติมหลังจากทดสอบการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.2 การกระทำข้อมูล

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบประเมิน
- 2) กำหนดรหัสให้คะแนนและบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

4.1.3 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์คำตอบที่ได้จากแบบประเมินซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมาแปลงเป็นคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อยที่สุด

ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเทียบเกณฑ์ Midpoint
บุญชม ศรีสะอาด (2560)

4.51 ถึง 5.00 หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 ถึง 4.50 หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับ มาก

2.51 ถึง 3.50 หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 ถึง 2.50 หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับ น้อย

1.00 ถึง 1.50 หมายความว่า พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.2 แบบสอบถามความพึงพอใจ รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน
การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.2 การกระทำข้อมูล

1) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบประเมิน

2) กำหนดรหัสให้คะแนนและบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

4.2.3 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการ
จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการใช้การวิเคราะห์ค่าตอบที่ได้จากแบบสอบถามซึ่ง
เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมาแปลงเป็นคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ มาก

3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ใน ระดับ น้อยที่สุด

ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเทียบเกณฑ์ Midpoint
บุญชม ศรีสะอาด (2560)

4.51 ถึง 5.00 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 ถึง 4.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

2.51 ถึง 3.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 ถึง 2.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

1.00 ถึง 1.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการทำวิจัย

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมปรับปรุงการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลการใช้รูปแบบ การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ไปใช้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

$$\text{Percentage (\%)} = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อ f แทน ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) บุญชม ศรีสะอาด (2560)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

2. สถิติในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ Item Total Correlation สมนึก ภัททิยธนี (2553) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) บุญชม ศรีสะอาด (2560)

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร ดังนี้ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2556)

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

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

2.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ Item Total Correlation โดยใช้สูตร สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังนี้ สมนึก ภัททิยธนี (2553)

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

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน ชุด 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 กับ Y คูณกันแต่ละคู่
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) บุญชม ศรีสะอาด (2560)

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{1 - \sum S_1^2}{S_1^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อ
$\sum S_1^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) เกณฑ์ที่ใช้แต่ละข้อคำถาม มีค่าระหว่าง บุญชม ศรีสะอาด (2560)

3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) บุญชม ศรีสะอาด (2560)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4 เทคนิค Modified Priority Needs (PNI_{modified}) สุวิมล ว่องวานิช (2558)

$$\text{สูตร PNI}_{\text{modified}} = \frac{(I - D)}{D}$$

เมื่อ I (Importance) หมายถึง ระดับความพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิด
D (Degree of Success) หมายถึง ระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษางานวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
PNI _{modified}	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 การประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการในระยะที่ 1 มี 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบทั้งสิ้น 4 องค์ประกอบ จำนวน 10 ตัวชี้วัด รายละเอียดดังตาราง 22

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 22 องค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1.การวางแผนการนิเทศ	1.1 การกำหนดแผนการนิเทศ 1.2 วิธีกรนิเทศ 1.3 ระบบสารสนเทศการนิเทศ
รวม	3 ตัวชี้วัด
2.การปฏิบัติการนิเทศ	2.1 การนิเทศตามแผน 2.2 ความสำคัญของการนิเทศ
รวม	2 ตัวชี้วัด
3.การประเมินผลการนิเทศ	3.1 การพิจารณาผลการนิเทศ 3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ 3.3 สรุปผลการนิเทศ
รวม	3 ตัวชี้วัด
4.การประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.1 การปรับปรุงผลการนิเทศ 4.2 การรายงานผลการนิเทศ
รวม	2 ตัวชี้วัด
รวมทั้งหมด 4 องค์ประกอบ	10 ตัวชี้วัด

จากตาราง 22 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ 4 องค์ประกอบ 10 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด 2) การปฏิบัติการนิเทศ มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด 3) การประเมินผลการนิเทศ มีจำนวน 3 ตัวชี้วัด 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ มีจำนวน 2 ตัวชี้วัด

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ผลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ตรวจสอบประเมินความเหมาะสม องค์ประกอบ ตัวชี้วัด เพื่อยืนยันองค์ประกอบ ตัวชี้วัด รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

นักการศึกษาด้านการนิเทศการศึกษาที่จบปริญญาเอก/ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน

นักบริหารการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษา / โรงเรียน ที่จบปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

ครูภาษาอังกฤษที่เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษ การสอนภาษาอังกฤษหรือมีผลงานปฏิบัติที่ดีหรือได้รับรางวัลด้านการพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค หรือระดับประเทศ จำนวน 1 คน

และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ได้แก่ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีผลงานการเขียนตำราหรือมีงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการ นิเทศ/ การพัฒนาครูภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน

สรุปได้ว่า การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) 2) การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) 3) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัด ประกอบด้วย

1. การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3 ตัวชี้วัด คือ
 - 1.1 การกำหนดแผนการนิเทศ
 - 1.2 วิธีการนิเทศ
 - 1.3 ระบบสารสนเทศการนิเทศ

2. การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2

ตัวชี้วัด คือ

- 2.1 การนิเทศตามแผน
- 2.2 ความสำคัญของการนิเทศ

3. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 3

ตัวชี้วัด คือ

- 3.1 การพิจารณาผลการนิเทศ
- 3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ
- 3.3 สรุปผลการนิเทศ

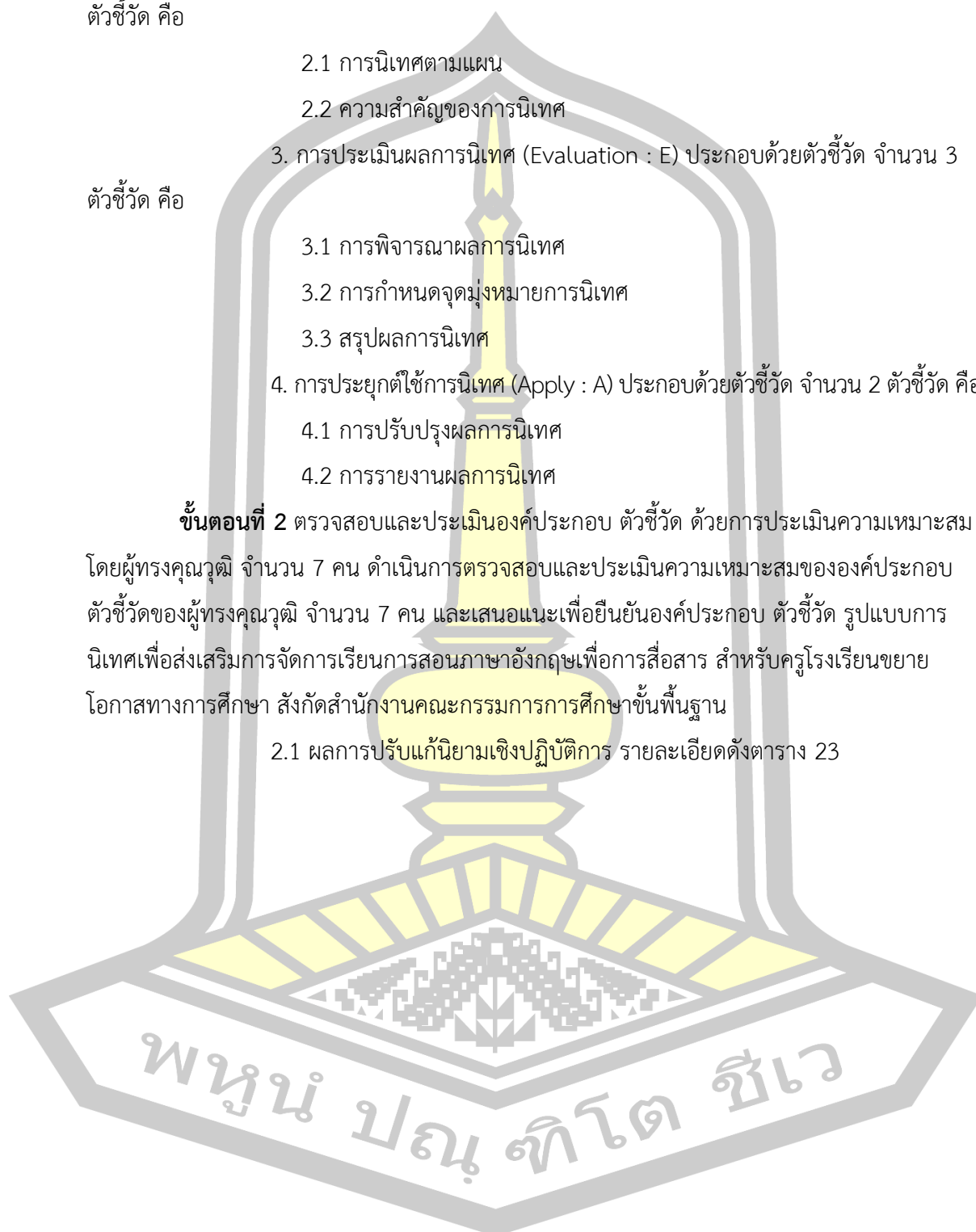
4. การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) ประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน 2 ตัวชี้วัด คือ

- 4.1 การปรับปรุงผลการนิเทศ
- 4.2 การรายงานผลการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบและประเมินองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ด้วยการประเมินความเหมาะสม

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ดำเนินการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตัวชี้วัดของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน และเสนอแนะเพื่อยืนยันองค์ประกอบ ตัวชี้วัด รูปแบบการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการปรับแก้นิยามเชิงปฏิบัติการ รายละเอียดดังตาราง 23



ตาราง 23 ผลการปรับแก้นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบและตัวชี้วัด การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ปรับปรุงข้อเสนอแนะ
1.การวางแผนการนิเทศ	การวางแผนการนิเทศ หมายถึง การคิด ออกแบบ กำหนดปฏิทินการนิเทศ กำหนดเครื่องมือการนิเทศ กำหนดแบบประเมินผลการนิเทศ กำหนดแบบรายงานการนิเทศ ขั้นตอนการนิเทศ และอื่น ๆ ระหว่างผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ คือ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการนิเทศ โดยคำนึงถึง 5W และ 1H ได้แก่ จะทำอะไร (What) ทำทำไม (Why) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไร (When) ใครรับผิดชอบ (Who) และทำอย่างไร (How)
1.1 การกำหนดแผนการนิเทศ	การกำหนดแผนการนิเทศ หมายถึง การคิดวางแผนเกี่ยวกับการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์การจัดทำ ตารางระบบการนิเทศ การทำโครงการนิเทศและการปรับปรุงแผนการนิเทศให้ดีขึ้น โดยวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน
1.2 วิธีกรการนิเทศ	วิธีการนิเทศ หมายถึง กำหนดวิธีการและขั้นตอนชัดเจนตามวัตถุประสงค์ เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้แผนการนิเทศและโครงการนิเทศที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานนิเทศบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ปรับปรุงข้อเสนอแนะ
1.3 ระบบสารสนเทศการนิเทศ	ระบบสารสนเทศการนิเทศ หมายถึง การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการนิเทศของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ การจัดทำโครงการนิเทศ แผนการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ แบบประเมินผลการนิเทศ แบบรายงานการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศการนิเทศ นำไปพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2.การปฏิบัติการนิเทศ	การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอน ตามแผนการนิเทศ/ โครงการนิเทศ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ประชุมก่อนการนิเทศ 2) นิเทศ 3) สะท้อนผลการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้นิเทศ ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง
2.1 การนิเทศตามแผน	การนิเทศตามแผน หมายถึง การปฏิบัติตามขั้นตอนของแผนการนิเทศ ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนปฏิบัติตามขั้นตอนการนิเทศ โครงการนิเทศ ตารางระบบการนิเทศของแผนการนิเทศตามวัตถุประสงค์ บันทึกแบบนิเทศ สังเกตการนิเทศ อย่างสงบเป็นส่วนหนึ่งชั้นเรียน
2.2 ความสำคัญของการนิเทศ	ความสำคัญของการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ผู้สนับสนุนการนิเทศ ต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนิเทศ วัตถุประสงค์ วิธีการและขั้นตอน ในการดำเนินงานนิเทศ

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ปรับปรุงข้อเสนอแนะ
3.การประเมินผลการนิเทศ	การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตัดสินใจในคุณค่าหรือคุณภาพการนิเทศ การกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ส่วนสำคัญออกเป็นหลักเกณฑ์ย่อย พัฒนาหลักเกณฑ์สำหรับมาตรการของหลักเกณฑ์ย่อยแต่ละหลักเกณฑ์ การรวบรวมข้อมูลที่สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ ประยุกต์หลักเกณฑ์กับข้อมูล และการประเมิน
3.1 การพิจารณาผลการนิเทศ	การพิจารณาผลการนิเทศ หมายถึง ผู้การประเมินค่าการนิเทศ ผู้นิเทศพิจารณาผลงาน ประเมินค่าดี-เลวของผลงานหลังจากการประเมินผลการนิเทศ เมื่อประเมินผลแล้วประสบผลสำเร็จ และให้ดำเนินการนิเทศต่อไป
3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ	การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศยึดจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อาจมีการประเมินทั้งขณะปฏิบัติงาน และเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามแผน
3.3 สรุปผลการนิเทศ	สรุปผลการนิเทศ หมายถึง นิเทศเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศตามเครื่องมือการนิเทศและสรุปผลการประเมินการนิเทศ รายงานผลการนิเทศให้ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการนิเทศนำไปพัฒนาการนิเทศต่อไป
4.การประยุกต์ใช้การนิเทศ	การประยุกต์ใช้การนิเทศ หมายถึง การปรับปรุงการนิเทศ การจัดทำรายงานผล การนำเสนอและเผยแพร่และนำผลการนิเทศไปพัฒนาให้ดีขึ้นก่อนนำไปนิเทศครั้งต่อไปเพื่อช่วยเหลือให้ผู้รับการนิเทศสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัด	ปรับปรุงข้อเสนอแนะ
4.1 การปรับปรุงผลการนิเทศ	การปรับปรุงผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศแก้ไขปรับปรุง การนิเทศตามผลการนิเทศ ผลลัพธ์ ที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการนิเทศ เพื่อสร้างความรู้ใหม่ นำความรู้ใหม่ไปปฏิบัติการนิเทศครั้งต่อไปให้ดีขึ้นกว่าเดิม
4.2 การรายงานผลการนิเทศ	การรายงานผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศจัดทำรายงานผลการนิเทศ นำเสนอและเผยแพร่ต่อผู้บังคับบัญชา และมีการนำผลการนิเทศไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คนประกอบด้วย

นักการศึกษาด้านการนิเทศการศึกษาที่จบปริญญาเอก/ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน

นักบริหารการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในเขตพื้นที่การศึกษา / โรงเรียน ที่จบปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

ครูภาษาอังกฤษที่เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษ การสอนภาษาอังกฤษหรือมีผลงานปฏิบัติที่ดีหรือได้รับรางวัลด้านการพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ในระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค หรือระดับประเทศ จำนวน 1 คน

และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ได้แก่ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกและมีผลงานการเขียนตำราหรือมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาการ นิเทศ/ การพัฒนาครู ภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน โดยมีความคิดเห็น รายละเอียดดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบรูปแบบการ
 นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครู
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ เหมาะสม
1. การวางแผนการนิเทศ	4.78	0.48	มากที่สุด
2. การปฏิบัติการนิเทศ	4.95	0.28	มากที่สุด
3. การประเมินผลการนิเทศ	4.89	0.32	มากที่สุด
4. การประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.87	0.34	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.87	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 24 พบว่า ผลการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{x} = 4.95$) การประเมินผลการนิเทศ ($\bar{x} = 4.89$) การประยุกต์ใช้การนิเทศ ($\bar{x} = 4.87$) การวางแผนการนิเทศ ($\bar{x} = 4.78$) ตามลำดับ

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวชี้วัดรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดดังตาราง 25



ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัด รูปแบบการนิเทศ
เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายข้อ

ตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	N = 7		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับความ เหมาะสม
1. การวางแผนการนิเทศ			
1.1 การกำหนดแผนการนิเทศ	4.78	0.44	มากที่สุด
1.2 วิธีการนิเทศ	4.94	0.27	มากที่สุด
1.3 ระบบสารสนเทศการนิเทศ	4.62	0.60	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.78	0.43	มากที่สุด
2. การปฏิบัติการนิเทศ			
2.1 การนิเทศตามแผน	4.95	0.28	มากที่สุด
2.2 ความสำคัญของการนิเทศ	4.95	0.28	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.95	0.28	มากที่สุด
3. การประเมินผลการนิเทศ			
3.1 การพิจารณาผลการนิเทศ	4.84	0.34	มากที่สุด
3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.94	0.31	มากที่สุด
3.3 สรุปผลการนิเทศ	4.89	0.32	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.89	0.32	มากที่สุด
4. การประยุกต์ใช้การนิเทศ			
4.1 การปรับปรุงผลการนิเทศ	4.87	0.34	มากที่สุด
4.2 การรายงานผลการนิเทศ	4.87	0.34	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.87	0.34	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.87	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 25 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าตัวชี้วัดของ รูปแบบการนิเทศเพื่อ
ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผล

การนิเทศ การประยุกต์ใช้การนิเทศ การวางแผนการนิเทศ รายชื่อ มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาความเหมาะสมตัวชี้วัดขององค์ประกอบ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การปฏิบัติการนิเทศ ตัวชี้วัด การนิเทศตามแผนและความสำคัญของการนิเทศ ($\bar{x} = 4.95$) การประเมินผลการนิเทศ ตัวชี้วัด การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.94$) ความเหมาะสมน้อยที่สุด การพิจารณาผลการนิเทศ ($\bar{x} = 4.84$) การประยุกต์ใช้การนิเทศ ตัวชี้วัดการปรับปรุงผลการนิเทศและการรายงานผลการนิเทศ ($\bar{x} = 4.87$) การวางแผนการนิเทศ ตัวชี้วัด วิธีการนิเทศ ความเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.94$) ระบบสารสนเทศการนิเทศ ความเหมาะสมน้อยที่สุด การพิจารณาผลการนิเทศ ($\bar{x} = 4.62$)

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สำนวจความคิดเห็นของครูผู้สอนภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมของเครื่องมือแล้วนำไปสำรวจความคิดเห็นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 411 คน

1. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ เนื้อหา (Content Validity) และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ (IOC) (หาความเที่ยงตรง : Validity) เครื่องมือที่นำไปใช้จริงมีค่าตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 สรุปว่าเหมาะสมทุกข้อ ค่า (IOC) ความเที่ยงตรง : Validity เท่ากับ 0.96

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการตามความจำเป็น

2. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สำเร็จการศึกษา วิทยฐานะ สถานที่ปฏิบัติงาน จบวิชาเอก และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ดังรายละเอียดตารางที่ 26 ดังนี้

ตาราง 26 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ
ตำแหน่ง สำเร็จการศึกษา วิทยฐานะ สถานที่ปฏิบัติงาน จบวิชาเอก และประสบการณ์ใน
การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

ที่	ข้อมูลทั่วไป	N=411	
		จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1) ชาย	121	29.44
	2) หญิง	290	70.56
	รวม	411	100.00
2	ตำแหน่ง		
	1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา	137	33.33
	2) หัวหน้าวิชาการ	137	33.33
	3) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	137	33.33
	รวม	411	100.00
3	การสำเร็จการศึกษา		
	1) ปริญญาตรี	183	44.53
	2) ปริญญาโท	218	53.04
	3) ปริญญาเอก	10	2.43
	4) อื่น ๆ	0	0.00
	รวม	411	100.00
4	วิทยฐานะ		
	1) ชำนาญการ	136	33.09
	2) ชำนาญการพิเศษ	184	44.77
	3) เชี่ยวชาญ	0	0.00
	4) อื่น ๆ	91	22.14
	รวม	411	100.00
5	สถานที่ปฏิบัติงาน		
	1) โรงเรียนขนาดเล็ก	48	11.68
	2) โรงเรียนขนาดกลาง	342	83.21
	3) โรงเรียนขนาดใหญ่	15	3.64
	4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	6	1.46
	รวม	411	100.00

ตาราง 26 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลทั่วไป	N=411	
		จำนวน	ร้อยละ
6	จบวิชาเอก		
	1) วิชาเอกภาษาอังกฤษ	162	39.42
	2) อื่น ๆ	249	60.58
	รวม	411	100.00
	รวม	411	100.00
7	ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ		
	1) น้อยกว่า 5 ปี	142	34.55
	2) 5-10 ปี	98	23.84
	3) 11-15 ปี	81	19.71
	4) มากกว่า 15 ปี	90	21.90
	รวม	411	100.00
	รวม	411	100.00

จากตาราง 26 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 1) เพศ เพศหญิง มากที่สุด ร้อยละ 70.56 น้อยที่สุด เพศชาย ร้อยละ 29.44 2) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 411 คน ร้อยละ 100 3) การสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท มากที่สุด ร้อยละ 53.04 น้อยที่สุด ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 2.43 4) วิทยฐานะ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มากที่สุด ร้อยละ 44.77 และอื่น ๆ น้อยที่สุด ร้อยละ 22.14 5) สถานที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) มากที่สุด ร้อยละ 83.21 น้อยที่สุด โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป) ร้อยละ 1.46 6) จบวิชาเอก วิชาเอกอื่น ๆ มากที่สุด ร้อยละ 60.58 น้อยที่สุด วิชาเอกภาษาอังกฤษ ร้อยละ 39.42 7) ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ มากที่สุด น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 34.55 และ 11 – 15 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 19.71

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวม

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI modified	ลำดับค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
การวางแผนการนิเทศ	3.84	0.78	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด	0.210	1
การปฏิบัติการนิเทศ	3.84	0.76	มาก	4.63	0.58	มากที่สุด	0.170	4
การประเมินผลการนิเทศ	3.77	0.75	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด	0.187	2
การประยุกต์ใช้ในการนิเทศ	3.74	0.78	มาก	4.54	0.57	มากที่สุด	0.176	3
โดยรวม	3.80	0.77	มาก	4.62	0.56	มากที่สุด	0.186	

จากตาราง 27 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) รองลงมาด้านการประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) และลำดับสุดท้าย ด้านการประยุกต์ใช้ในการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$) รองลงมาด้านการประเมินผลการนิเทศ ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$) การปฏิบัติการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$) ลำดับสุดท้าย ด้านการประยุกต์ใช้ในการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.54$)

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม (PNI = 0.186) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศ (PNI = 0.210) รองลงมา ด้านการประเมินผลการนิเทศ (PNI = 0.187) รองลงมา ด้านการประยุกต์ใช้ในการนิเทศ (PNI = 0.176) และ รองลงมาการปฏิบัติการนิเทศ (PNI = 0.170)

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการวางแผนการนิเทศ

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัด การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI mod ified	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
การวางแผนการนิเทศ	3.84	0.78	มาก	4.65	0.53	มาก	0.210	
1.ท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.75	0.72	มาก	4.57	0.57	มากที่สุด	0.218	7
2. ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในสถานศึกษาก่อนการจัดทำแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.78	0.76	มาก	4.59	0.55	มากที่สุด	0.214	11

ตาราง 28 (ต่อ)

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัด การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI modi fied	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
3.ท่านกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่ รัดกุมตามวัตถุประสงค์การนิเทศ การจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดย คำนึงถึง 5W และ1H	3.66	0.78	มาก	4.54	0.57	มาก ที่สุด	0.241	5
4.ท่านมีการวางแผนการนิเทศการ จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	3.85	0.81	มาก	4.65	0.53	มาก ที่สุด	0.206	12
5.ท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.75	0.96	มาก	4.85	0.44	มาก ที่สุด	0.293	2
6.ท่านมีการจัดทำตารางการนิเทศ ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการ นิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศ การจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.78	0.93	มาก	4.99	0.09	มาก ที่สุด	0.322	1
7.ท่านมีการวางแผนการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร (Communicative Approach) ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด และมีการพัฒนาศักยภาพทางสมอง	3.84	0.77	มาก	4.63	0.57	มาก ที่สุด	0.205	13
8.ท่านมีการวางแผนที่เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.95	0.78	มาก	4.80	0.44	มาก ที่สุด	0.215	10
9.ท่านมีการวางแผนที่ให้ผู้เรียน สร้างองค์ความรู้และจัด กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.86	0.76	มาก	4.60	0.60	มาก ที่สุด	0.190	15

ตาราง 28 (ต่อ)

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI modified	ลำดับค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
10.ท่านมีการวางแผนการใช้หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	3.96	0.75	มาก	4.59	0.56	มากที่สุด	0.160	18
11.ท่านมีการวางแผนการใช้หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ให้ผู้เรียนใช้แสวงหาความรู้ ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	3.91	0.75	มาก	4.76	0.51	มากที่สุด	0.217	9
12.ท่านมีการวางแผนการใช้หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ให้ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมของไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์	3.79	0.75	มาก	4.74	0.47	มากที่สุด	0.250	4
13.ท่านมีการวางแผนการใช้หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้	3.84	0.77	มาก	4.53	0.61	มากที่สุด	0.178	17
14.ท่านมีการวางแผนการใช้หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ให้ผู้เรียนเข้าใจวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก	3.78	0.79	มาก	4.75	0.55	มากที่สุด	0.256	3

ตาราง 28 (ต่อ)

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัด การเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI modified	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
15.ท่านมีการวางแผนการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อที่ทันสมัย สื่อ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการ จัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ ทำให้ผู้เรียนเกิด ความเข้าใจเนื้อหาในบทเรียน เป็นอย่างดี	3.94	0.75	มาก	4.56	0.57	มากที่สุด	0.158	19
16.ท่านมีการวางแผนการวัด และประเมินผลภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารตาม กระบวนการ ขั้นตอน โดยยึด ผู้เรียนสำคัญที่สุด	4.02	0.73	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด	0.133	21
17.ท่านมีการวางแผนการ ออกแบบกิจกรรมและจัดการ เรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning)	4.03	0.73	มาก	4.57	0.60	มากที่สุด	0.135	20
18.ท่านมีการวางแผนให้ผู้เรียน ได้อ่าน พูด ฟัง เขียน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และคิดอย่างลุ่มลึก	3.83	0.74	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด	0.181	16
19.ท่านมีการวางแผนให้ผู้เรียน มีทักษะการคิดขั้นสูงในการใช้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.79	0.75	มาก	4.51	0.62	มากที่สุด	0.191	14
20.ท่านมีการจัดการระบบ ข้อมูลสารสนเทศการนิเทศการ จัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.78	0.77	มาก	4.60	0.59	มากที่สุด	0.218	8

ตาราง 28 (ต่อ)

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัด การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	modi fied	
21.ท่านมีการปรับปรุงแผนการ นิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.84	0.74	มาก	4.76	0.51	มากที่สุด	0.239	6
โดยรวม	3.84	0.78	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด	0.210	

จากตาราง 28 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า 17. ท่านมีการวางแผนการออกแบบกิจกรรมและจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$.) รองลงมา ข้อ 16.ท่านมีการวางแผนการวัดและประเมินผลภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกระบวนการ ขั้นตอน โดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) รองลงมา ข้อ 10.ท่านมีการวางแผนการใช้หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) และลำดับสุดท้าย ข้อ 3.ท่านกำหนดวิธีการและขั้นตอนที่รัดกุมตามวัตถุประสงค์การนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยคำนึงถึง 5Wและ1H มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 6.ท่านมีการจัดทำตารางการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.99$) รองลงมา ข้อ 5.ท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

($\bar{x} = 4.85$) รองลงมา ข้อ 8.ท่านมีการวางแผนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$) และลำดับสุดท้าย ข้อ 19. ท่านมีการวางแผนให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดขั้นสูงในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$)

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการวางแผนการนิเทศ โดยภาพรวม (PNI = 0.210) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 6.ท่านมีการจัดทำตารางการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (PNI = 0.322) รองลงมา 5.ท่านมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (PNI = 0.293) รองลงมา ข้อ 14.ท่านมีการวางแผนการใช้หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ให้ผู้เรียนเข้าใจวัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลก (PNI = 0.256) และลำดับสุดท้าย ข้อ 16.ท่านมีการวางแผนการวัดและประเมินผลภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกระบวนการ ขั้นตอน โดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด (PNI = 0.133)

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI _m odified	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
การปฏิบัติการนิเทศ	3.84	0.76	มาก	4.63	0.58	มากที่สุด	0.170	
1.ท่านลงมือปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่กำหนด ไว้ในตารางการปฏิบัติงาน	3.76	0.78	มาก	4.62	0.59	มากที่สุด	0.22 7	8

ตาราง 29 (ต่อ)

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI _m odified	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
2. ท่านปฏิบัติตามวิธีการ ขั้นตอนตามแผนนิเทศภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.76	0.77	มาก	4.56	0.65	มากที่สุด	0.211	11
3.ท่านปฏิบัติตามกำหนดตารางการนิเทศภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและกำกับติดตามควบคุมคุณภาพ	3.81	0.80	มาก	4.78	0.51	มากที่สุด	0.251	5
4.ท่านจัดทำรายงานความก้าวหน้าการนิเทศภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.65	0.80	มาก	4.65	0.64	มากที่สุด	0.272	3
5. ท่านประเมินความสำเร็จการนิเทศภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นระยะ ๆ	3.66	0.80	มาก	4.69	0.61	มากที่สุด	0.283	1
6.ท่านเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.92	0.73	มาก	4.56	0.63	มากที่สุด	0.163	20
7.ท่านเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในความแตกต่างของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.03	0.71	มาก	4.66	0.57	มากที่สุด	0.156	22
8.ท่านเข้าใจบทบาทการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.96	0.73	มาก	4.54	0.62	มากที่สุด	0.149	24
9.ท่านจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดและมีการพัฒนาศักยภาพทางสมอง	3.85	0.74	มาก	4.62	0.59	มากที่สุด	0.198	15

ตาราง 29 (ต่อ)

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI _m odified	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
10.ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในกระบวนการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.98	0.73	มาก	4.51	0.59	มากที่สุด	0.133	25
11. ท่านให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และ จัดกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารด้วยตนเอง	3.84	0.72	มาก	4.56	0.60	มากที่สุด	0.188	16
12.ท่านใช้หลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษและ ภาษาต่างประเทศ	3.93	0.74	มาก	4.65	0.62	มากที่สุด	0.182	17
13. ท่านใช้หลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารใน สถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน	3.90	0.76	มาก	4.53	0.63	มากที่สุด	0.161	21
14.ท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์ สื่อที่ทันสมัย สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษ ทำให้ ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเนื้อหาใน บทเรียนเป็นอย่างดี	3.88	0.80	มาก	4.66	0.55	มากที่สุด	0.199	14
15. ท่านมีการวัดและประเมินผล ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตาม กระบวนการ ขั้นตอน โดยยึดผู้เรียน สำคัญที่สุด	3.98	0.73	มาก	4.89	0.35	มากที่สุด	0.229	7
16.ท่านใช้หลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ให้ ผู้เรียนใช้แสวงหาความรู้ ศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้น	3.88	0.73	มาก	4.51	0.60	มากที่สุด	0.164	19
17. ท่านใช้หลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ผู้เรียน สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้	3.85	0.75	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด	0.230	6

ตาราง 29 (ต่อ)

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI _m odified	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
18.ท่านใช้หลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ให้ ผู้เรียนเข้าใจวัฒนธรรมอันหลากหลาย ของประชาคมโลก	3.84	0.76	มาก	4.54	0.62	มาก ที่สุด	0.182	18
19.ท่านใช้หลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ให้ ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดความคิดและ วัฒนธรรมของไทยไปยังสังคมโลกได้ อย่างสร้างสรรค์	3.81	0.79	มาก	4.61	0.60	มาก ที่สุด	0.211	12
20.ท่านออกแบบกิจกรรมและจัดการ เรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ในการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.96	0.74	มาก	4.57	0.55	มาก ที่สุด	0.153	23
21.ท่านให้ผู้เรียนได้ ฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและคิด อย่างลุ่มลึก	3.79	0.77	มาก	4.86	0.39	มาก ที่สุด	0.282	2
22. ท่านจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ทำให้ ผู้เรียนมีทักษะการคิดขั้นสูง	3.72	0.75	มาก	4.53	0.62	มาก ที่สุด	0.217	10
23.ท่านให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและคิด อย่างลุ่มลึก	3.74	0.76	มาก	4.58	0.61	มาก ที่สุด	0.227	9
24.ท่านจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ การนิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.74	0.79	มาก	4.71	0.54	มาก ที่สุด	0.261	4
25.ท่านปรับปรุงแผนการนิเทศการ จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร	3.76	0.78	มาก	4.52	0.64	มาก ที่สุด	0.203	13
โดยรวม	3.84	0.76	มาก	4.63	0.58	มาก ที่สุด	0.170	

จากตาราง 29 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 7. ท่านเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในความแตกต่างของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมา ข้อ 10. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และข้อ 15. ท่านมีการวัดและประเมินผลภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกระบวนการ ขั้นตอน โดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมา ข้อ 8.ท่านเข้าใจบทบาทการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และข้อ 20.ท่านออกแบบกิจกรรมและจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) และลำดับสุดท้าย ข้อ 4. ท่านจัดทำรายงานความก้าวหน้าการนิเทศภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 15. ท่านมีการวัดและประเมินผลภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามกระบวนการ ขั้นตอน โดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.89$) รองลงมา ข้อ 21.ท่านให้ผู้เรียนได้ ฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและคิดอย่างมีสติ ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.86$) รองลงมา ข้อ 3.ท่านปฏิบัติตามกำหนดตารางการนิเทศภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและกำกับติดตามควบคุมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.78$) และลำดับสุดท้าย ข้อ 10.ท่านเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และข้อ 16.ท่านใช้หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่ให้ผู้เรียนใช้แสวงหาความรู้ ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$)

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ โดยภาพรวม (PNI = 0.170) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 5. ท่านประเมินความสำเร็จการนิเทศภาษาอังกฤษ

เพื่อการสื่อสารเป็นระยะ ๆ (PNI = 0.283) รองลงมา ข้อ 21.ท่านให้ผู้เรียนได้ ฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและคิดอย่างลุ่มลึก (PNI = 0.282) รองลงมา ข้อ 4.ท่านจัดทำรายงาน ความก้าวหน้าการนิเทศภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (PNI = 0.272) และลำดับสุดท้าย ข้อ 10.ท่าน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (PNI = 0.133)

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการ จำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการประเมินผลการนิเทศ

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัด การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI modi fied	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
การประเมินผลการนิเทศ	3.77	0.75	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด	0.187	
1. ท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินผล การนิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.77	0.78	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด	0.256	2
2. ท่านสร้างเครื่องมือการประเมินผล การนิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.74	0.77	มาก	4.58	0.63	มากที่สุด	0.225	6
3. ท่านประเมินผลการนิเทศตาม วัตถุประสงค์กำหนดในการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.77	0.75	มาก	4.96	0.28	มากที่สุด	0.314	1
4. ท่านมีการประเมินผลระหว่างการ นิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.77	0.73	มาก	4.73	0.51	มากที่สุด	0.254	3
5. ท่านเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศการนิเทศการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร	3.74	0.72	มาก	4.58	0.65	มากที่สุด	0.225	7

ตาราง 30 (ต่อ)

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI modi fied	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
6. ท่านมีการสะท้อนผลการประเมินผล การนิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.76	0.74	มาก	4.55	0.65	มากที่สุด	0.211	9
7. ท่านสรุปการประเมินผลการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	3.78	0.74	มาก	4.59	0.59	มากที่สุด	0.214	8
8. ท่านนำผลการประเมินที่ได้นำไปเป็น ข้อมูลในการนิเทศครั้งต่อไป	3.83	0.76	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด	0.201	10
9. ท่านมีการแก้ไข ปรับปรุง ผลการ นิเทศ ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนการนิเทศการจัดการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	3.79	0.74	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด	0.192	11
10.ท่านจัดทำรายงานผลการนิเทศการ จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร	3.72	0.79	มาก	4.56	0.62	มากที่สุด	0.227	5
11.ท่านเกิดความรู้ใหม่จากการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	3.81	0.78	มาก	4.68	0.49	มากที่สุด	0.228	4
โดยรวม	3.77	0.75	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด	0.187	

จากตาราง 30 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 8. ท่านนำผลการประเมินที่ได้นำไปเป็นข้อมูลในการนิเทศครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$.) รองลงมา ข้อ 11.ท่านเกิดความรู้ใหม่จากการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากันในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$) รองลงมา ข้อ 9. ท่านมีการแก้ไข ปรับปรุง ผลการนิเทศ ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ

สื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) และลำดับสุดท้าย ข้อ 10. ท่านจัดทำรายงานผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 3. ท่านประเมินผลการนิเทศตามวัตถุประสงค์กำหนดในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.96$) รองลงมา ข้อ 4. ท่านมีการประเมินผลระหว่างการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$) รองลงมา 1. ท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$) และลำดับสุดท้าย ข้อ 9. ท่านมีการแก้ไข ปรับปรุง ผลการนิเทศ ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$)

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายชื่อ ด้านการประเมินผลการนิเทศ โดยภาพรวม (PNI = 0.187) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 3. ท่านประเมินผลการนิเทศตามวัตถุประสงค์กำหนดในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (PNI = 0.314) รองลงมา ข้อ 1. ท่านกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (PNI = 0.256) รองลงมา ข้อ 4. ท่านมีการประเมินผลระหว่างการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (PNI = 0.254) และลำดับสุดท้าย ข้อ 9. ท่านมีการแก้ไข ปรับปรุง ผลการนิเทศ ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (PNI_{modified} = 0.192)

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และดัชนีความต้องการ
จำเป็นขององค์ประกอบของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
เพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการประยุกต์นำไปใช้ในการ
นิเทศ

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น						ค่า PNI _m odified	ลำดับ ค่า PNI
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์				
	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล		
การประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ	3.74	0.78	มาก	4.54	0.57	มาก	0.176	
1. ท่านนำความรู้ ความเข้าใจไป ปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารครั้ง ต่อไปให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม	3.83	0.71	มาก	4.56	0.52	มาก ที่สุด	0.19 0	2
2. ท่านมีการนำเสนอและเผยแพร่ ผลงานปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง	3.65	0.84	มาก	4.52	0.61	มาก ที่สุด	0.23 6	1
โดยรวม	3.74	0.78	มาก	4.54	0.57	มาก ที่สุด	0.176	

จากตาราง 31 พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ โดย
ภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. ท่านนำ
ความรู้ ความเข้าใจไปปฏิบัติกรนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารครั้งต่อไป
ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$) รองลงมา ข้อ 2. ท่านมีการ
นำเสนอและเผยแพร่ผลงานปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ
สื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ โดยภาพรวมมีการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. ท่านนำความรู้ ความเข้าใจไปปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารครั้งต่อไปให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$) รองลงมา ข้อ 2. ท่านมีการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$)

ความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ ด้านการประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ โดยภาพรวม ($PNI = 0.176$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 2. ท่านมีการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ($PNI = 0.236$) รองลงมา ข้อ 1. ท่านนำความรู้ ความเข้าใจไปปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารครั้งต่อไปให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม ($PNI = 0.190$)

ระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการมี 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษามีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 3 แห่ง ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีเกณฑ์คุณสมบัติการปฏิบัติที่เป็นเลิศ Best Practice มีดังนี้ 1) เป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านผลงานวิชาการการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระดับภูมิภาคขึ้นไป ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) 2) เป็นโรงเรียนที่มีผลคะแนน O-NET ปีการศึกษา 2565 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ตามมาตรฐานสถานบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) 3) เป็นโรงเรียนที่มีนักเรียนมีผลการเรียนดีเด่นและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในวงการการศึกษา ดังนี้

- 1.3.1 โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
- 1.3.2 โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย จังหวัดกาญจนบุรี
- 1.3.3 โรงเรียนบ้านดงแสนสุข จังหวัดอุดรธานี

การเก็บรวบรวมข้อมูลและออกแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม

ผลจากการสัมภาษณ์รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 โรงเรียน ตามประเด็นการสัมภาษณ์ ดังรายละเอียด ผลปรากฏ ดังนี้

การสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้าวิชาการ จำนวน 3 คน และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คน ด้วยประเด็นสัมภาษณ์ “การวางแผนการนิเทศ (Plan) การกำหนดแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศและจัดระบบสารสนเทศการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างไร” ดังรายละเอียด ผลปรากฏ ดังนี้

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan) การกำหนดแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศและจัดระบบสารสนเทศการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างไร

“...การวางแผนการนิเทศ มีศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นของการนิเทศ วางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ กรรมการนิเทศ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจัดเตรียม เอกสารหลักฐาน ห้องเรียนเพื่อรับการนิเทศ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ กรรมการนิเทศปฏิบัติการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหัวหน้าวิชาการ กรรมการนิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษประเมินผลและประชุม PLCปรับปรุงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษรายงานผลการนิเทศต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การวางแผนการนิเทศ มีประชุมวางแผน กำหนดคณะกรรมการการนิเทศกำหนดประเด็นการนิเทศ กำหนดระยะเวลาการนิเทศ จัดทำเครื่องมือการนิเทศ เป็นระดับชั้น โดยฝ่ายวิชาการร่วมกับหัวหน้าสายชั้น คณะกรรมการนิเทศ ใช้เครื่องมือการนิเทศ โดยผู้รับการนิเทศได้เตรียมความพร้อมตามเครื่องมือการนิเทศเรียบร้อยแล้วคณะกรรมการสรุปผลกานินเทศ ตามเครื่องมือ และสะท้อนผลการนิเทศกับผลรับการนิเทศหัวหน้าสายชั้นกำหนดให้มีการ PLC ระดับสายชั้น เพื่อค้นหาจุดเด่นที่ต้องส่งเสริมและค้นหาจุดที่ต้องพัฒนารายงานผลการนิเทศไปที่ฝ่ายวิชาการโรงเรียน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การวางแผนการนิเทศ มีการจัดกระบวนการนิเทศดังนี้ ศักยภาพปัญหาหรือ
ศึกษาหาความจำเป็นของการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ เตรียมการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศ
ประเมินผลและปรับปรุงการนิเทศ รายงานผลการนิเทศ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การวางแผนการนิเทศ เป็นกำหนดตามปฏิทินงาน โดยประชุมวางแผนร่วมกับ
คุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โดยให้คุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษได้ร่วมกันออกแบบเครื่องมือ กำหนด
ระยะเวลาการนิเทศเพื่อสรุปรายงานผลการนิเทศ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การวางแผนการนิเทศ เป็นการกำหนดของฝ่ายบริหาร ประชุมร่วมกับหัวหน้า
สายชั้น ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อกำหนดวิธีการนิเทศ จัดทำเครื่องมือการนิเทศ ระยะเวลาการนิเทศ
การประเมินผลการนิเทศ และรายงานผลการนิเทศ แล้ว PLC เพื่อพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การวางแผนการนิเทศ ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา กำหนดการประชุมคณะครู
ทั้งหมดเพื่อกำหนดวิธีการนิเทศ ออกแบบเครื่องมือ การประเมินผลการนิเทศ และการรายงานผลให้
ฝ่ายวิชาการ เพื่อสรุปรายงานผลการนิเทศ AAR รายงานผู้อำนวยการสถานศึกษา...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...ข้าพเจ้า ร่วมวางแผนการนิเทศกับคณะผู้บริหาร คณะครู เพื่อกำหนดวิธีการ
นิเทศ เครื่องมือการนิเทศ กำหนดระยะเวลา และได้สรุปรายงาน ร่วม PLC พัฒนาการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ดีต่อไป ...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...คุณครูพร้อมรับการนิเทศ ตามแผนการนิเทศของคณะผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ
หัวหน้าสายชั้น คณะกรรมการนิเทศ และร่วมกำหนดวิธีการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ กำหนด
ระยะเวลา PLC และรายงานผลการนิเทศให้ฝ่ายวิชาการ...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...คุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ร่วมวางแผนการนิเทศ โดยร่วมกำหนดวิธีการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ กำหนดระยะเวลา AAR และรายงานผลการนิเทศให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา รับทราบ...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision) การนิเทศตามแผนและให้ความสำคัญของการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

“...ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้นิเทศ ใช้หลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อและเครื่องมือนิเทศ ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศเพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย โดยประชุมร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ เพื่อกำหนดการนิเทศให้ชัดเจน ผู้อำนวยการสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน กำหนดช่วงเวลา ทำปฏิทินในการดำเนินการนิเทศนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศ และรายงานผลการนิเทศให้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...ผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และบุคลากรทุกคน ร่วมกันกำหนดแนวทางการนิเทศ โดยฝ่ายวิชาการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศเป็นระดับสายชั้น กำหนดประเด็นการนิเทศ กำหนดขั้นตอนการนิเทศ ระยะเวลาการนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก คณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น คณะกรรมการสรุปผลการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศเป็นรายบุคคล หัวหน้าสายชั้น จัด PLC สะท้อนผลการนิเทศในระดับสายชั้น รายงานผลการนิเทศไปยังฝ่ายวิชาการนำเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศนำหลักการนิเทศ เทคนิค ทักษะ สื่อและเครื่องมือนิเทศ มาใช้เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศเพื่อให้การปฏิบัติการนิเทศการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยผู้บริหารและผู้นิเทศดำเนินการนิเทศ กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการซึ่งได้แก่ งบประมาณบุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำแผนการนิเทศโรงเรียน ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงกับ

ความสามารถของผู้นิเทศ ผู้นิเทศทำปฏิทินนิเทศและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้นิเทศ จัดกิจกรรมนิเทศตามแผนนิเทศที่ได้รับมอบหมายตามปฏิทินนิเทศที่กำหนดไว้ ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศที่ได้รับมอบหมายและรายงานผลการนิเทศให้กับผู้บริหารโรงเรียนทราบ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...นโยบายของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา นำมาปฏิบัติ โดยการนิเทศตามวิธีการที่ร่วมกันกำหนด นิเทศตามเครื่องมือการนิเทศ และให้กำลังใจคุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในการจัดการเรียนการสอน ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การปฏิบัติการนิเทศ เป็นการนิเทศตามนโยบายของฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ โดยนิเทศตามวิธีการ รูปแบบที่ออกแบบร่วมกัน ใช้เครื่องมือนิเทศตามประเด็นการนิเทศ เป็นการส่งเสริมให้กำลังใจคุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้ดีขึ้น...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การปฏิบัติการนิเทศ นโยบายการนิเทศของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษานิเทศคุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ตามวิธีการนิเทศ ประเด็นการนิเทศตามเครื่องมือนิเทศโดยให้คุณครูได้ศึกษาและเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ให้กำลังใจคุณครูในการจัดการเรียนการสอน...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...ข้าพเจ้าจัดเตรียมความพร้อมรับการนิเทศ ศึกษาประเด็นการนิเทศตามเครื่องมือการนิเทศ ออกแบบกิจกรรม เอกสาร ชิ้นงานเกิดจากการสอน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรับการนิเทศอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และร่วม PLC พัฒนาการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ดีต่อไป ”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...คุณครูพร้อมรับการนิเทศ ตามแผนการนิเทศของคณะผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ หัวหน้าสายชั้น คณะกรรมการนิเทศ และร่วมกำหนดวิธีการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ กำหนดระยะเวลา PLC ...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...คุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ รับการนิเทศตามแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศ โดยจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับประเด็นการนิเทศ ในเครื่องมือการนิเทศ AAR ร่วมกัน หลังจากนิเทศ ...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation) โดยการพิจารณาผลการนิเทศ การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศและสรุปผลการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

“...มีการกำหนดขั้นตอนของการประเมินผลการนิเทศ กำหนดขอบข่าย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการประเมินผล ประชุมการวางแผน สร้างสื่อเครื่องมือการนิเทศ กำหนดระยะเวลา ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ประเมินกำหนดวิธีการและเกณฑ์ ในการประเมินผล สรุปและ รายงานผล การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล จัดทำสารสนเทศการรายงานผลการ ประเมินต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation) โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่าย วิชาการ และบุคลากรทุกคน ร่วมกันกำหนดแนวทางการประเมินผลการนิเทศ ฝ่ายวิชาการแต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศเป็นระดับสายชั้น กำหนดประเด็นการนิเทศ กำหนดขั้นตอนการนิเทศ ระยะเวลา การนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก คณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น คณะกรรมการสรุปผลการนิเทศและสะท้อนผลการนิเทศเป็น รายบุคคล หัวหน้าสายชั้น จัด PLC สะท้อนผลการนิเทศในระดับสายชั้น รายงานผลการนิเทศไปยัง ฝ่ายวิชาการนำเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประเมินดำเนินการตามขั้นตอน กำหนดขอบข่าย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของการประเมินการประเมินผลแต่ละครั้งควรกำหนดขอบข่าย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการ ประเมินผลให้ชัดเจนซึ่งจะเหมือนกรอบของการปฏิบัติงานโดยกำหนดจากนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายและภารกิจขอบข่ายของการกำกับติดตามนิเทศจากนั้นนำมาวิเคราะห์กำหนดเป็น รายละเอียดขอบข่ายของการประเมินในครั้งนั้น ๆ พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การประเมินให้ชัดเจน การวางแผนและสร้างสื่อเครื่องมือมีรายละเอียดการปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนด

ระยะเวลาที่ต้องการดำเนินการปฏิบัติกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ประเมินกำหนดวิธีการและเกณฑ์ ในการประเมินจัดทำเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินกำหนดแนวทางการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดรูปแบบการสรุปและรายงานผล การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปทำการวิเคราะห์ซึ่งอาจจะทำได้โดยการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติการพรรณนาเปรียบเทียบกับจากนั้นนำผลวิเคราะห์ข้อมูลมาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมินการรายงานผลการประเมินด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลการนิเทศ จะทำอย่างไรให้คุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สบายใจในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ต้องชี้แจงวิธีการประเมินให้เข้าใจ ว่าการประเมินเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามบทบาท หน้าที่ มีความถูกต้อง ชัดเจนในงาน คณะกรรมการนิเทศ มานิเทศ เพื่อพัฒนา เป็นเหมือนกระจกเงา สะท้อนการจัดการเรียนการสอนของคุณครู ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลการนิเทศ นำผลการนิเทศมาประเมินเพื่อให้คุณครูได้ทราบ พฤติกรรมการเรียนการสอนของตนเอง และนำไปพัฒนาต่อ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...ข้าพเจ้า มีความพอใจกับการประเมินผล เนื่องจากเราได้รู้คะแนนหรือพัฒนาการของเราในการจัดการเรียนการสอน เรานำผลไปพัฒนาในการประเมินที่มีค่าคะแนนน้อย และส่งเสริมประเมินที่มีค่าคะแนนมาก...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลการนิเทศ เป็นสิ่งที่ดี เพราะเราจะได้เห็นพฤติกรรมการสอนของเรา และได้พัฒนาการสอนให้ดีขึ้น ...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประเมินผลการนิเทศ เกิดความตระตระหนักในการทำหน้าที่การสอน ภาษาอังกฤษ โดยต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด ได้ประชุม AAR นำผลการประชุมไปปรับปรุงพัฒนาและ ส่งเสริมพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมต่อไป ...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 4 การประยุกต์ใช้ในการนิเทศ (Apply) โดยการปรับปรุงผลการ นิเทศและการรายงานผลการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

“...การประยุกต์ใช้ในการนิเทศ โดยการปรับปรุงผลการนิเทศและรายงานผลการนิเทศ โดยวิธีการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษนำผลการนิเทศ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยใช้การ PLC สะท้อนผลการดำเนินงานเพื่อทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ค้นหาจุดดีจุดที่ควรพัฒนา หาแนวทางการ พัฒนา ปรับการสอนในรอบต่อไป โดยครูผู้สอนภาษาอังกฤษ นำจุดที่ควรพัฒนาไปปรับ และส่งเสริม ต่อยอดจุดเด่น โดยมีเพื่อนร่วมพัฒนาและผู้ให้คำแนะนำ ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประยุกต์ใช้ในการนิเทศโดยการปรับปรุงผลการนิเทศและรายงานผลการ นิเทศโดยวิธีการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษนำผลการนิเทศ มาส่งเสริมจุดดีเด่นและปรับปรุงพัฒนาในจุด ที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนรู้ ให้หัวหน้าสายชั้นและหัวหน้า หมวดภาษาต่างประเทศ เป็นพี่เลี้ยง ดูแลให้กำลังใจคุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประยุกต์สะท้อนคิดการนิเทศประยุกต์ใช้ในการนิเทศโดยการปรับปรุงผลการ นิเทศและรายงานผลการนิเทศโดยวิธีการดังนี้ครูผู้สอนทำการวิเคราะห์และสะท้อนผลการดำเนินงาน ของตนเองโดยใช้กระบวนการ AAR เพื่อทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ เห็นจุดดีจุดบกพร่องสิ่งที่ต้องการ พัฒนาและกิจกรรมการป้อนข้อมูลย้อนกลับ feedback โดยการสังเกตการณ์สอน ให้คำชี้แนะและ เสนอแนวทางในแบบ 2 ระดับ คือ ระดับเพื่อนครูและระดับผู้บริหาร ใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) โดยการนำผลการสะท้อนคิดจากผู้สอนและCoacher ทั้ง 2 ระดับ มาเป็นประเด็น สนทนาในวง PLC ร่วมแลกเปลี่ยนและเสนอแนวทางและให้คำปรึกษาร่วมกันเพื่อให้ครอบคลุมทั้ง ระบบในการพัฒนาการเรียนการสอน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประยุกต์ใช้ในการนิเทศ เปิดโอกาสให้คุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ พัฒนาตนเองอย่างอิสระ นำไปใช้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ ในการเรียนรู้ คุณครูต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันเทคโนโลยี นำมาใช้ในจัดการเรียนการสอนให้ต่อไป ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...คุณครูปรับปรุงการสอนของตนเองอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากคุณครูที่รู้และเข้าใจความเปลี่ยนแปลงของโลก โลกหมุนอยู่ตลอดเวลา การสอนของคุณครูต้องพัฒนาอยู่เสมอ ใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนประสมประสานกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาประกอบการสอนภาษาอังกฤษให้ดีขึ้น สอนให้ผู้เรียนทันเหตุการณ์ ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การสอนของคุณครูต้องทำอย่างมีคุณภาพ ปรับปรุง เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับผู้เรียนและสถานการณ์ คุณครูต้องใช้เทคโนโลยี เข้ามาประกอบการเรียนรู้ เนื่องจากสื่อการสอนภาษาอังกฤษ มีหลากหลายในสื่อเทคโนโลยี สามารถนำมาใช้ได้ตลอดเวลา ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...ข้าพเจ้า ปรับปรุงการสอนของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นสนใจการเรียนรู้เสมอ บางครั้งก็ใช้สื่อจากเทคโนโลยีมาใช้ บางครั้งก็ใช้สื่อที่ผลิตขึ้นมาเองตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ เน้นผู้เรียนสื่อสารภาษาอังกฤษ และใช้กิจกรรมต่าง ๆ มาร่วมในการสอน เช่น กิจกรรมภาษาอังกฤษวันละคำ วันละประโยค สร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...ประยุกต์ใช้ในการนิเทศ นำผลการนิเทศไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การทำงานเพื่อให้มีคุณภาพในการทำหน้าที่ของตนเอง ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นเป็นวิชาที่ต้องสร้างความรักความสนใจในวิชาอย่างถูกต้อง ใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษมาใช้ ทั้งสื่อเทคโนโลยี สื่อการสอนทั่วไป ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตลอดเวลา ...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การประยุกต์ใช้ในการนิเทศ ข้าพเจ้ามีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ทำงานอย่างตั้งใจ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อทำให้การเรียนการสอนดี เพื่อสร้างกำลังใจให้ผู้เรียนได้เรียนภาษาอังกฤษอย่างตั้งใจ และชอบวิชาภาษาอังกฤษ ...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 5 หลักสูตรภาษาอังกฤษ (CURRICULUM) ที่ได้มาตรฐานการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

“...การใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง 2560 มีการใช้หลักสูตรแบบการสอนแบบบูรณาการณ ประกอบอาชีพและเรียนรู้อย่างมีความสุข มีการพัฒนาหลักสูตรวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไปใช้โดยบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจหลักสูตรที่จะนำไปใช้ให้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในการทำงานเดียวกันและสอดคล้องต่อเนื่องกัน ผู้อำนวยการสถานศึกษาคณะครู บุคลากรทุกคนทำหน้าที่ประสานงานกันเป็นอย่างดีในแต่ละขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ตั้งแต่การเตรียมการนำหลักสูตรไปใช้ในด้านวิธีการสื่อการประเมินผลการจัดอบรมผู้ที่มีจะไปพัฒนาครูการอบรมผู้ให้หลักสูตรในท้องถิ่นการนำหลักสูตรไปใช้ของครู และการติดตามผลการประเมินใช้หลักสูตรของครู นำหลักสูตรไปใช้โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนและเตรียมไว้ การนำหลักสูตรไปใช้จะต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้คืองบประมาณวัสดุอุปกรณ์เอกสารหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนสถานที่ต่าง ๆ ที่จะเป็แหล่งให้ความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการจัดเตรียมไว้เป็นอย่างดีและพร้อมที่จะให้การสนับสนุนได้เมื่อได้รับการร้องขอ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่เริ่มตั้งแต่การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะเจตคติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างเข้มและการสนับสนุนด้านปัจจัยต่าง ๆ แก่ครู ได้แก่ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครูอย่างเป็นระบบและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน เช่น การจัดอบรมสัมมนาเป็นระยะ ๆ และการเผยแพร่เอกสารที่เป็นประโยชน์ การพาไปทัศนศึกษา การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การนำหลักสูตรไปใช้จัดให้มีหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาครู โดยทำหน้าที่เฝ้าติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้และควรปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด การติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะต้องกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลข้อมูลต่าง ๆ มาประเมินวิเคราะห์เพื่อพัฒนาทั้งในแง่ของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการวางแผนทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...ได้ใช้หลักสูตร(CURRICULUM) ที่ได้มาตรฐานการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการดำเนินงาน ครูผู้สอนภาษาอังกฤษวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ปรับปรุง 2560 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ตามหลักสูตร และใช้ตัวชี้วัดครบในการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกระบวนการสอนแบบ Active Learning ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ได้รับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร อย่างสม่ำเสมอ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จัด PLC การใช้หลักสูตรและผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตร เพื่อ พัฒนาการใช้หลักสูตร รายงานผลสัมฤทธิ์และการใช้หลักสูตรต่อฝ่ายวิชาการ สถานศึกษาทุกปี การศึกษา ประชาสัมพันธ์ผลงานของครูผู้สอนภาษาอังกฤษและให้ขวัญกำลังใจ..

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...การใช้หลักสูตรของโรงเรียน มีการวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไป ใช้โดยบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจหลักสูตรที่จะนำไปใช้ให้มีความเข้าใจ ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทำนองเดียวกันและสอดคล้องต่อเนื่องกัน บุคลากรทุกคนทำหน้าที่ ประสานงานกันเป็นอย่างดีในแต่ละขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ตั้งแต่การเตรียมการนำหลักสูตร ไปใช้ในด้านวิธีการสื่อการประเมินผลการจัดอบรมผู้ที่มีจะไปพัฒนาครูการอบรมผู้ใช้หลักสูตรใน ท้องถิ่นการนำหลักสูตรไปใช้ของครู และการติดตามผลการประเมินใช้หลักสูตรของครู นำหลักสูตรไป ใช้โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนและเตรียมไว้ การนำหลักสูตรไปใช้ จะต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นคืองบประมาณวัสดุอุปกรณ์เอกสารหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนสถานที่ต่าง ๆ ที่จะเป็นแหล่งให้ ความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการจัดเตรียมไว้เป็นอย่างดีและพร้อมที่จะให้การ สนับสนุนได้เมื่อได้รับการร้องขอ ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่เริ่มตั้งแต่การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะเจตคติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างเข้มและการสนับสนุนด้านปัจจัยต่าง ๆ แก่ครู ได้แก่ การติดตามประเมินผลการปฏิบัติการสอนของครูอย่างเป็นระบบและพัฒนาครูเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการสอน เช่น การจัดอบรมสัมมนาเป็นระยะ ๆ และการเผยแพร่เอกสารที่เป็น ประโยชน์ การพาไปทัศนศึกษา การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การนำหลักสูตรไปใช้จัดให้มีหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาครูโดยทำหน้าที่ นิเทศติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้และควรปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด การติดตาม และ ประเมินผลเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะต้องกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลข้อมูลต่าง ๆ มา ประเมินวิเคราะห์เพื่อพัฒนาทั้งในแง่ของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการวางแผนแนวทางในการนำ หลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... โรงเรียนมีวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้โดยคุณครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจหลักสูตรที่จะนำไปใช้ให้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทำนองเดียวกันและสอดคล้องต่อเนื่องกัน ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง 2560 กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผู้เรียนเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างหลากหลายวิธี เพื่อเกิดทักษะ ความรู้ เกิดความรักในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีการใช้หลักสูตรสถานศึกษา เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ทั้งกิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมในชั้นเรียน และครูมีการพัฒนาตนเองในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู โดยการ PLC เพื่อหาแนวทางการสอนที่ดีต่อไป...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ครูนำหลักสูตรการสอนภาษาอังกฤษ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนได้ฝึกพูดสนทนา นำเสนอในกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน เน้นการสื่อสารในโรงเรียน ...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ครูใช้หลักสูตรที่โรงเรียนพัฒนา นำมาสอนนักเรียนโดยให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ครูใช้หลักสูตรสถานศึกษามาสอนนักเรียนและมีกิจกรรมที่ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติในวันสำคัญ การแสดงละคร การทำกิจกรรมหน้าเสาธง ...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 6 กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (ACTIVE LEARNING) โดยผู้เรียนปฏิบัติจริงด้วยตนเอง มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและใช้

สถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

“... โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยใช้ กระบวนการเรียนการสอน Active Learning โดยใช้ กระบวนการ 2W3P ดังนี้ 1. จัดกิจกรรมหน้าเสาธง ภาษาอังกฤษวันละคำ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้แสดงโดยการถามตอบ การใช้รูปประโยคตามสถานการณ์ ที่ถูกต้อง เช่นการไปหาหมอ การใช้รูปประโยคที่มีสถานการณ์นั้น ๆ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนและคุณครูผู้สอน 2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ กระบวนการ 2W3Pให้เป็นการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุก กิจกรรมและท้ายสุดผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 3. คุณครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดเนื้อหา ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์ ในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนทั้งในส่วนของเนื้อหาและ กิจกรรม เวลา จัดสภาพการเรียนรู้ที่น่าสนใจ 4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความ กล้าแสดงออก เกิดความท้าทายและให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยี มาประกอบด้วยการสอน ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... โรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจัดการเรียนการสอนโดยใช้ กระบวนการเรียนการสอน Active Learning ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอน 2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการร่วมทำทุกกิจกรรม 3. ผู้เรียนหา คำตอบและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีคุณครูเป็นผู้แนะนำ Coaching 4. กิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทายและมีวิธีการสอนที่หลากหลาย 5. ประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย วิธี 6. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษประเมินความพึงพอใจและเปิดใจกว้างยอมรับในความสามารถในการ แสดงออกและความคิดของผู้เรียน ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยใช้ กระบวนการเรียนการสอน Active Learning ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและการ เจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัตส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 3. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน 4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทายและให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย 5.

วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนทั้งในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรม 6. ครูผู้สอนเปิดใจกว้างยอมรับในความสามารถในการแสดงออกและความคิดของผู้เรียน ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเรียนการสอน Active Learning โดยใช้กระบวนการ 2W3P โดยครูออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับผู้เรียน...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเรียนการสอน Active Learning โดยครูสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบและฝึกด้วยตนเองกล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์ ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเรียนการสอน Active Learning 1. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 3. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน 4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทายและให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย 5. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนทั้งในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรม 6. ครูผู้สอนเปิดใจกว้างยอมรับในความสามารถในการแสดงออกและความคิดของผู้เรียน ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... การสอนนักเรียนใช้รูปแบบ Active Learning นักเรียนลงมือปฏิบัติจริง พูด สนทนากันในชั้นเรียน และกิจกรรมหน้าเสาธง ...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... นักเรียนฝึกพูดและออกเสียง สนทนาในโรงเรียนและในชั้นเรียน ใช้เทคโนโลยีมาประกอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... นักเรียนทำกิจกรรม สนทนาสื่อสารในชั้นเรียน และทำกิจกรรมที่ทำหน้าเสาธง ทุกวัน ภาษาอังกฤษวันละคำ ...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 7 สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (MATERIAL) โดยเป็นสื่อมีความน่าสนใจ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

“...โรงเรียนออกแบบการสอนโดยเน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบและเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจที่จะใช้สื่อการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้สูงสุดตามความสามารถของแต่ละคน...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (MATERIAL) โดยเป็นสื่อมีความน่าสนใจสื่อเหมาะสมกับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... โรงเรียนมีการวางแผนหรือออกแบบการสอนโดยเน้นการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีทั้งสื่อเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบและเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ผู้สอนเกิดความมั่นใจที่จะใช้สื่อการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้สูงสุด ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ส่งเสริมให้ครูได้มีสื่อการสอนที่หลากหลาย เพื่อทำให้ผู้เรียนมีความสนใจ เข้าใจ ในบทเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ครูต้องใช้สื่อการสอนที่ดี เหมาะสมกับบทเรียนทำให้ผู้เรียนอยากเรียน ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อการสอนใช้ให้เหมาะสมกับบทเรียน ผู้เรียนสนใจและเข้าใจ บทเรียนได้ดีขึ้น ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ครูใช้สื่อการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้สนใจบทเรียน และช่วยให้ผู้เรียนจดจำบทเรียนได้ดีขึ้น ...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... สื่อการสอนสำคัญมากในบทเรียน ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียน โดยมีสื่อการสอนประกอบในการสอน เข้าใจง่าย ...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ครูใช้สื่อประกอบบทเรียน กิจกรรมที่สอน ผู้เรียนสนใจอยากเรียน ทำให้บทเรียนที่สอนมีความง่าย ...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ 8 การประเมินผล (EVALUATION) วัดและตีค่ากิจกรรม และวัดและตีค่าผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

“... โรงเรียน ทำการประเมินตามสภาพจริงเป็นการบูรณาการทั้งความรู้ทักษะจำแนกได้เป็น 5 วิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การประเมินภาคปฏิบัติ การประเมินจากแฟ้มสะสมผลงานและประเมินจากแบบทดสอบ ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... โรงเรียนประเมินผล(EVALUATION) ตามสภาพจริงเป็นการบูรณาการทั้งความรู้ทักษะ โดยประเมินอย่างหลากหลายวิธี ได้แก่ การสังเกตการสัมภาษณ์ การประเมินภาคปฏิบัติ การประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน ประเมินด้วยแบบทดสอบ อื่น ๆ ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... โรงเรียนทำการประเมินตามสภาพจริงเป็นการบูรณาการทั้งความรู้ทักษะจำแนกได้เป็น 4 วิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การประเมินภาคปฏิบัติ การประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน ...”

(ผู้อำนวยการสถานศึกษาคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ส่งเสริมให้ครูประเมินผู้เรียนอย่างหลากหลายวิธี ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการตามความเหมาะสมของวัย ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ครูต้องใช้วิธีประเมินที่หลากหลายวิธีทำให้ผู้เรียน เกิดประโยชน์จากการประเมิน ...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ครูต้องให้ความสำคัญในการประเมินผลผู้เรียน ก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน และประเมินอย่างหลากหลายวิธี ให้ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเองดีขึ้น...”

(หัวหน้าวิชาการคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... มีการประเมินผู้เรียน ก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน ทุกครั้งที่มีการสอน ...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 26 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ประเมินผู้เรียนด้วยความเหมาะสมกับเวลาเรียน บทเรียน โดยประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ดีขึ้น ...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 30 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

“... ครูประเมินผู้เรียนโดยการสังเกต การทดสอบ ผู้เรียนมีพัฒนาการดีขึ้น ...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 31 มกราคม 2567 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการร่างโปรแกรม ดังนี้

1. ด้านการวางแผนการนิเทศ

การจัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง และเข้าใจว่าสิ่งที่ตนได้เรียนรู้จากงานที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว จะเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในลำดับต่อไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการสร้างความสำเร็จแก่นักเรียนว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นตอน ดังนั้น ครูควรออกแบบประสบการณ์และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน และตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบรรลุเป้าหมายผ่านรูปแบบการสอนที่เหมาะสมเต็มศักยภาพของตนเอง

2. ด้านการประเมินผลการนิเทศ

การเผชิญกับความท้าทายของคุณอย่างกล้าหาญ หากคุณพบว่าตัวเองหวาดกลัว เมื่อเผชิญกับความท้าทายที่ร้ายแรง ให้หยุดและปรับสถานการณ์ในใจของคุณใหม่ ถือว่าความท้าทาย

ของคุณเป็น "โอกาส" ซึ่งก็คือการขยับมุมมองเล็กน้อยเพื่อให้คุณมีส่วนร่วมได้ง่ายขึ้น ความท้าทายหรือโอกาสแต่ละครั้งเชิญชวนเราเข้าสู่ประสบการณ์ใหม่ที่เป็นการผจญภัย ลองใช้กลวิธีต่างๆ เพื่อฝึกตัวเองเกี่ยวกับวิธีการสำรวจเส้นทางใหม่ หรือวิธีพัฒนาทักษะใหม่ หรือวิธีโต้ตอบกับกลุ่มคนกลุ่มใหม่ หรือเพื่อนำทางผ่านสถานการณ์ใหม่ ในการผจญภัย ความกลัวเป็นความรู้สึกที่ยอมรับได้ คุณก้าวไปข้างหน้าเพราะมันน่าตื่นเต้นและใหม่ หากคุณใช้ทัศนคติแบบเดียวกันนี้กับวิกฤตในที่ทำงานหรืออะไรก็ตามที่คุณท้าทาย คุณจะสามารถค้นพบความสามารถที่คุณไม่รู้ว่ามีด้วยซ้ำ

3. ด้านการประยุกต์ใช้ในการนิเทศ

โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเรียนการสอน Active Learning ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมและการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัตส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 3. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน 4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ท้าทายและให้โอกาสผู้เรียนได้รับวิธีการสอนที่หลากหลาย 5. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนทั้งในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรม และ 6. ครูผู้สอนเปิดใจกว้างยอมรับในความสามารถในการแสดงออกและความคิดของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประยุกต์ใช้กับการนิเทศการจัดการศึกษา

4. การปฏิบัติการณ์นิเทศ

การสอนให้นักเรียนมีความเชื่อและเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตความเชื่อมั่นในผลของความพยายามมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนจะลงทุนลงแรงหากพวกเขาเชื่อว่าผลของความพยายามนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ การสอนให้นักเรียนเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพในการเรียนรู้ของสมองผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอภิปรายในชั้นเรียนซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนมีความเชื่อว่าศักยภาพของสมองสามารถเปลี่ยนแปลงได้และมีความกลัวต่อความล้มเหลวน้อยลง ดังนั้น จึงควรมีการปลูกฝังความเชื่อเกี่ยวกับความพยายามและศักยภาพของสมองร่วมกับการสอนให้นักเรียนเข้าใจความหมายของกรอบความคิดแบบเติบโตทั้งในทางตรงและทางอ้อมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนให้นักเรียนได้อธิบายเกี่ยวกับกรอบความคิดแบบเติบโตกับนักเรียนคนอื่น ตลอดจนกระตุ้นให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดมาจากการใช้ความมุ่งมั่นพยายาม และควรแสดงความยินดีต่อความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ ของผู้เรียนด้วย

1.2 การออกแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการยืนยันองค์ประกอบเชิงยืนยันผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนา การประเมิน

ความต้องการจำเป็นของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในตาราง 32



ตาราง 32 ผลการศึกษาโรงเรียนที่มีรูปแบบการมีเทศที่มีผลการปฏิบัติได้รูปแบบการมีเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกรียงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
การวางแผนการมีเทศ (Plan) การกำหนดแผนการมีเทศ วิธีการมีเทศ และจัดระบบสารสนเทศการมีเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างไร	การดำเนินการมีเทศ ดังนี้ 1. มีศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นของการมีเทศ 2. การวางแผนการมีเทศร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ กรรมการมีเทศ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ 3. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน ห้องเรียนเพื่อรับการมีเทศการมีเทศ 4. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ กรรมการมีเทศปฏิบัติการ การมีเทศปฏิบัติการ มีเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	การกำหนดแผนการมีเทศ วิธีการมีเทศและจัดระบบสารสนเทศการมีเทศ ดังนี้ 1. ประชุมวางแผน กำหนดคณะกรรมการการมีเทศ กำหนดประเด็นการมีเทศ กำหนดระยะเวลาการมีเทศ จัดทำเครื่องมือการมีเทศ เป็นระดับชั้น โดยฝ่ายวิชาการร่วมกับหัวหน้าสายชั้น 2. คณะกรรมการมีเทศ ใช้เครื่องมือการมีเทศ โดยผู้รับการมีเทศได้เตรียมความพร้อมตามเครื่องมือการมีเทศเรียบร้อยแล้ว 3. คณะกรรมการสรุปผลการมีเทศตามเครื่องมือ และสะท้อนผลการมีเทศกับผลการมีเทศ	1. ศึกษาสภาพปัญหาหรือศึกษาหาความจำเป็นของการมีเทศ 2. การวางแผนการมีเทศ 3. เตรียมการมีเทศ 4. ปฏิบัติการมีเทศ 5. ประเมินผลและปรับปรุงการมีเทศ 6. รายงานผลการมีเทศ 7. กำหนดปฏิทินการมีเทศ 8. ทำเครื่องมือการมีเทศ 9. แนวทางการประเมินผลการมีเทศ 10. แนวทางการรายงานผลการมีเทศ 11. แนวทางการประชาสัมพันธ์	การวางแผนการมีเทศ (Plan) การกำหนดแผนการมีเทศ วิธีการมีเทศ และจัดระบบสารสนเทศการมีเทศ ดังนี้ 1. ศึกษาสภาพปัญหาและศึกษาความจำเป็นของการมีเทศ 2. แต่งตั้งคณะกรรมการมีเทศ 3. กำหนดปฏิทินการมีเทศ 4. ทำเครื่องมือการมีเทศ 5. แนวทางการประเมินผลการมีเทศ 6. แนวทางการรายงานผลการมีเทศ 7. แนวทางการประชาสัมพันธ์

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
การวางแผนการนิเทศ (Plan) การกำหนดแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศและจัดระบบ สารสนเทศการนิเทศ เพื่อ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม	การดำเนินการนิเทศ ดังนี้ 1. มีศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นของการนิเทศ 2. การวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ กรรมการนิเทศ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ 3. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ หัวหน้าวิชาการ สถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ กรรมการนิเทศครูผู้สอน ภาษาอังกฤษประเมินผลและประชุม PLC ปรับปรุงการนิเทศ 6. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษรายงานผลการนิเทศต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา	การกำหนดแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศและจัดระบบ สารสนเทศการนิเทศ ดังนี้ 1. ประชุมวางแผน กำหนดคณะกรรมการนิเทศ กำหนดประเด็นการนิเทศ กำหนดระยะเวลาการนิเทศ จัดทำเครื่องมือการนิเทศ เป็นระดับชั้น โดยฝ่ายวิชาการร่วมกับหัวหน้าสายชั้น 2. คณะกรรมการนิเทศ ใช้เครื่องมือการนิเทศ โดยผู้รับการนิเทศได้เตรียมความพร้อมตามเครื่องมือการนิเทศเรียบร้อยแล้ว 3. คณะกรรมการสรุปผลภา นิเทศตามเครื่องมือ และสะท้อนผลการนิเทศกับผลรับการนิเทศ 4. หัวหน้าสายชั้น กำหนดให้มีการ PLC ระดับสายชั้น เพื่อค้นหาจุดเด่นที่ต้องส่งเสริมและค้นหาจุดที่ต้องพัฒนา 5. รายงานผลการนิเทศไปที่ ฝ่ายวิชาการโรงเรียน	ขั้นที่ 4 ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำให้ ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่ ดำเนินการว่าอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้างจะมี ขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างไร บ้างและจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติงาน การเลือกประเด็นพัฒนาการ จัดทำแผนการนิเทศการนำเสนอ โครงการพัฒนาและขั้นตอนการ ปฏิบัติหรือเรื่องที่น่าสนใจจะ ปรับปรุง พัฒนาการจัดการจัดทำแผนการนิเทศ การนำเสนอโครงการพัฒนาและ ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นที่ 5 การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยการปฏิบัติงาน 3 ลักษณะคือ 1) การปฏิบัติงาน ของผู้รับการนิเทศเป็นขั้นที่ผู้รับ การนิเทศลงมือปฏิบัติงานตาม ความรู้ความสามารถที่ได้รับมา จากการดำเนินงานในขั้นที่ 2) การ	

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
ประเด็นการสัมภาษณ์			ดำเนินงานของผู้ประกอบการนิเทศ โดยให้ผู้รับการนิเทศจะทำการนิเทศ และควบคุมคุณภาพ ให้งานสำเร็จ ออกมาทันตามกำหนด เวลาและมี คุณภาพสูง 3) การปฏิบัติงานของผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารจะให้การสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผลขั้นที่ 6 การสร้างขวัญและกำลังใจการเสริมกำลังใจของผู้บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานและดำเนินการไปพร้อม ๆ กับผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติ งานหรือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จสิ้นสุดลงไปแล้วก็ได้ ขั้นที่ 7 การประเมินผลการดำเนินงาน ผู้นิเทศทำการประเมิน ผลการดำเนินงานซึ่งผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไรหลังจากการประเมิน ผลการนิเทศหากพบว่ามีปัญหาหรือ อุปสรรค อย่างหนึ่งอย่างใดก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข	

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
การปฏิบัติงานนิเทศ (Supervision) การนิเทศตามแผนและให้คำสำคัญของการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างเป็นอย่างไร	ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้แทนใช้หลักการนิเทศ เทคนิคทักษะ สื่อและเครื่องมือในการนิเทศใช้ความเหมาะสมกับสถานการณ์และบุคลากรผู้รับการนิเทศเพื่อให้การปฏิบัติงานนิเทศและการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ดังนี้ 1. ประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนและผู้รับการนิเทศ เพื่อกำหนดการนิเทศให้ชัดเจน 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 3. กำหนดช่วงเวลา ทำปฏิทินใน 4. ผู้อำนวยการสถานศึกษาสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 5. ผู้แทนนิเทศให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ 6. ผู้แทนนิเทศให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ 7. ผู้แทนนิเทศให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ 8. ผู้แทนนิเทศให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ 9. ผู้แทนนิเทศให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ 10. ผู้แทนนิเทศให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ	แนวทางการนิเทศ ดังนี้ 1. ฝ่ายวิชาการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น 2. กำหนดประเด็นการนิเทศ 3. กำหนดขั้นตอนการนิเทศ 4. กำหนดระยะเวลาการนิเทศ กำหนดระยะเวลาการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก 5. คณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น 6. คณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น 7. คณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น 8. คณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น 9. คณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น 10. คณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น	ผู้บริหารและผู้แทนดำเนินการดังนี้ 1. กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ 2. กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ 3. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ 4. วางแผนติดตามประเมินผล 5. จัดทำแผนการนิเทศโรงเรียน 6. ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้แทน 7. ผู้แทนทำปฏิทินนิเทศกับผู้แทนและผู้รับการนิเทศ 8. ผู้แทนทำปฏิทินนิเทศกับผู้แทนและผู้รับการนิเทศ 9. ผู้แทนทำปฏิทินนิเทศกับผู้แทนและผู้รับการนิเทศ 10. ผู้แทนทำปฏิทินนิเทศกับผู้แทนและผู้รับการนิเทศ	การปฏิบัติงานนิเทศ (Supervision) การนิเทศตามแผนและให้คำสำคัญของการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ 2. กำหนดประเด็นการนิเทศ 3. กำหนดวิธีการนิเทศ 4. งบประมาณที่ใช้ในการนิเทศ 5. เครื่องมือการนิเทศ 6. การจัด PLC 7. การรายงานผลและประชาสัมพันธ์การนิเทศ

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation) โดยการพิจารณาผลการนิเทศ การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศและสรุปผลการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร	กำหนดขั้นตอนของการประเมินผลการนิเทศ ดังนี้ 1. กำหนดขอบข่าย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการประเมินผล 2. ประชุมการวางแผน สร้างสื่อ เครื่องมือการนิเทศ กำหนดระยะเวลา ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ประเมินกำหนดวิธีการและเกณฑ์ในการประเมินผล สรุปและรายงานผล 3. การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล4. การสังเคราะห์ข้อมูล จัดทำสารสนเทศ 5. การรายงานผลการประเมินต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา	1. ฝักรวิชาการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศการนิเทศเป็นระดับสายชั้น 2. กำหนดประเด็นการนิเทศ กำหนดขั้นตอนการนิเทศ ระยะเวลาการนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก 3. คณะกรรมการนิเทศระดับสายชั้น 4. คณะกรรมการสรุปผลการนิเทศและสะท้อนผล5. หัวหน้าสายชั้น จัด PLC สะท้อนผลการนิเทศในระดับสายชั้น 6. รายงานผลการนิเทศไปยังฝ่ายวิชาการนำเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา	1. กำหนดขอบข่าย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการประเมินผล ให้ชัดเจนซึ่งจะเหมือนกรอบของการปฏิบัติงานโดยกำหนดจากนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และภารกิจขอบข่ายของการกำกับติดตามนิเทศจากนั้นนำมาวิเคราะห์กำหนดเป็นรายละเอียดขอบข่ายของการประเมินในครั้งนั้น ๆ พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจน 2. การวางแผนและสร้างสื่อเครื่องมือรายละเอียดการปฏิบัติเกี่ยวกับกำหนดระยะเวลาที่ต้องดำเนินการปฏิบัติกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้	การพิจารณาผลการนิเทศ การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศและสรุปผลการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ 1. กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการนิเทศ 2. กำหนดเครื่องมือการนิเทศ 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศ 4. ประเมินผลการนิเทศ 5. รายงานผลการประเมินผลการนิเทศ

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
			ประเมินกำหนดวิธีการและเกณฑ์ในการประเมิน จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน กำหนดแนวทางการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดรูปแบบการสรุปและรายงานผล 3. การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ 4. การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปทำการวิเคราะห์ซึ่งอาจจะทำได้ โดยการวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติการพรรณนาเปรียบเทียบ จากนั้นนำผลวิเคราะห์ข้อมูลมาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อสรุปผลการประเมิน 5. การรายงานผลการประเมิน ด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบ	

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
การประยุกต์ใช้โมเดลการ (Apply) โดยการปรับปรุ้ผลการ นิตตเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร	การนิตต โดยการปรับปรุ้ผลการ นิตตและรายงานผลการนิตต โดยวิธีจัดการนิตตนี้ ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษนำผลการนิตต มา วิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยใช้ การ PLCสะท้อนผลการ ดำเนินงานเพื่อทบทวนการปฏิบัติ หน้าที่ ค้นหาจุดด้อยที่ควรพัฒนา หาแนวทางการพัฒนา ปรับการ สอนในรอบต่อไป โดยครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ นำจุดที่ควรพัฒนา ไปปรับ และส่งเสริม ต่อยอด จุดเด่น โดยมีเพื่อนร่วมพัฒนา และผู้ให้คำแนะนำ	มีการประยุกต์ใช้โมเดลการนิตต โดยการปรับปรุ้ผลการนิตตและ รายงานผลการนิตตโดยวิธี การนิตตนี้ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษนำผลการ นิตต มาส่งเสริมจุดดีเด่นและ ปรับปรุ้พัฒนาในจุดที่ต้องพัฒนา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์ สูงสุดในการจัดการเรียนรู้	มีการประยุกต์ใช้โมเดลการ นิตตเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ 1. นำผลการประเมินการนิตตมา เป็นข้อมูล 2. วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน การนิตต 3. สังเคราะห์ข้อมูลผลการนิตต 4. จัด PLC และทำสารสนเทศ เป็นฐานข้อมูลการส่งเสริมและ ปรับปรุ้พัฒนา	การประยุกต์ใช้โมเดลการ (Apply) โดยการปรับปรุ้ผลการ นิตตเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ 1. นำผลการประเมินการนิตตมา เป็นข้อมูล 2. วิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมิน การนิตต 3. สังเคราะห์ข้อมูลผลการนิตต 4. จัด PLC และทำสารสนเทศ เป็นฐานข้อมูลการส่งเสริมและ ปรับปรุ้พัฒนา

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดอนแสนสุข	สรุป
หลักสูตรภาษาอังกฤษ (CURRICULUM) ที่ได้มาตรฐานการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร	หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ฉบับปรับปรุง 2560 มีการใช้หลักสูตรแบบการสอนแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ อย่างมีความรู้ความเข้าใจ ดังนี้ 1. มีการพัฒนาหลักสูตรวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไปใช้ โดยบุคลากรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจตรงกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสอดคล้องต่อเนื่องกัน 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาคณะครูบุคลากรทุกคนทำหน้าที่ประสานงานกันเป็นอย่างดีในแต่ละขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ตั้งแต่การเตรียมการนำหลักสูตรไปใช้ในด้านวิธีการสื่อการเรียนรู้ ประเมินผลการจัดอบรมผู้ที่มีจะไปพัฒนาครูการอบรมผู้ให้หลักสูตรในห้อง ถิ่นการนำหลักสูตรไปใช้ของครู	หลักสูตร(CURRICULUM) ที่ได้มาตรฐานการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการดำเนินงานดังนี้ 1. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไปใช้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ปรับปรุง 2560 2. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฯ และใช้ตัวชี้วัดครบในการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกระบวนการสอนแบบ Active Learning 3. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ได้รับการนิเทศ ติดตามและประเมิน ผลการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ 4. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จัด PLC การใช้หลักสูตรและผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตร เพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตร	การดำเนินงานดังนี้ 1. วางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไปใช้โดยบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจให้หลักสูตรที่จะนำไปใช้มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้เกิดความสอดคล้องต่อเนื่องกัน 2. บุคลากรทุกคนทำหน้าที่ประสานงานกันเป็นอย่างดีในแต่ละขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ตั้งแต่การเตรียมการนำหลักสูตรไปใช้ในด้านวิธีการสื่อการเรียนรู้ ประเมินผลการจัดอบรมผู้ที่มีจะไปพัฒนาครูการอบรมผู้ให้หลักสูตรในห้อง ถิ่นการนำหลักสูตรไปใช้ของครู และการติดตามผลการประเมินใช้หลักสูตรของครู 3. นำหลักสูตรไปใช้โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนและเตรียมไว้ 4. การนำหลักสูตรไปใช้จะต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การนำหลักสูตรไปใช้ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยต่าง ๆ	สรุป 1. ใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ปรับปรุง 2560 2. จัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตร 3. ใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning 4. มีมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร 5. รายงานผลและประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตร

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
	และการติดตามผลการประเมินใช้หลักสูตรของครู 3. นำหลักสูตรไปใช้โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นไปตามขั้นตอนที่วางแผนและเตรียมไว้ 4. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่เริ่มต้นจากการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะเจตคติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างเข้มและการสนับสนุนด้านปัจจัยต่าง ๆ แก่ครู ได้แก่ การติดตามประเมินผล การปฏิบัติการสอนของครูอย่างเป็นระบบและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน เช่น การจัดอบรมสัมมนาเป็นระยะ ๆ และการเผยแพร่เอกสารที่เป็นประโยชน์ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	5. รายงานผลสัมฤทธิ์และการใช้หลักสูตรต่อฝ่ายวิชาการสถานศึกษาทุกปีการศึกษา 6. ประชาสัมพันธ์ผลงานของครูผู้สอนภาษาอังกฤษและให้ช่วยกำลังใจ	เหล่านี้คืองบประมาณวัสดุอุปกรณ์เอกสารหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนสถานที่ต่าง ๆ ที่จะเป็นแหล่งให้ความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการจัดเตรียมไว้เป็นอย่างดีและพร้อมที่จะให้การสนับสนุนได้เมื่อได้รับการร้องขอ 5. ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่เริ่มตั้งแต่การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะเจตคติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอย่างเข้ม และการสนับสนุนด้านปัจจัยต่าง ๆ แก่ครู ได้แก่ การติดตามประเมินผล การปฏิบัติการสอนของครูอย่างเป็นระบบและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน เช่น การจัดอบรมสัมมนาเป็นระยะ ๆ และการเผยแพร่เอกสารที่เป็นประโยชน์ การพาไปทัศนศึกษา	

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
	6. การนำหลักสูตรไปใช้จัดให้มีหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาศูนย์ โดยทำหน้าที่นิเทศติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้และควรปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด 7. การติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะต้องกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลข้อผิดพลาด ๆ มาประเมินวิเคราะห์เพื่อพัฒนาทั้งในแง่ของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการวางแผนทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น		การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน5. การนำหลักสูตรไปใช้จัดให้มีหน่วยงานที่มีผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาศูนย์โดยทำหน้าที่นิเทศติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้และควรปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด 6. การติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะต้องกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลข้อผิดพลาด ๆ มาประเมินวิเคราะห์เพื่อพัฒนาทั้งในแง่ของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการวางแผนทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นการสนับสนุนและพัฒนาศูนย์โดยทำหน้าที่นิเทศติดตามผลการนำหลักสูตรไปใช้และควรปฏิบัติงานร่วมกับครูอย่างใกล้ชิด	

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
			7. การติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะต้องกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลข้อมูลต่าง ๆ มาประเมินวิเคราะห์เพื่อพัฒนาทั้งในแง่ของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการวางแผนทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
กระบวนการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ (ACTIVE LEARNING) โดยผู้เรียนปฏิบัติจริงด้วยตนเอง มี พฤติกรรมเปลี่ยนแปลง มีความ เหมาะสมกับผู้เรียนและใช้ สถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษายังไร	ใช้ กระบวนการ 2W3P ดังนี้ 1. จัดกิจกรรมหน้าเสาธง ภาษาอังกฤษวันละคำ และสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ แสดงโดยการถามตอบ การใช้รูป ประโยคตามสถานการณ์ ที่ถูกต้อง เช่นการไปหาหมอ การใช้รูปประโยค ที่มีสถานการณ์ นั้น ๆ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง เพื่อนและคุณครูผู้สอน 2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดย ใช้กระบวนการ 2W3P ให้เป็นการ เรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุก กิจกรรมและท้ายสุดผู้เรียนสามารถ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 3. คุณครูจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้กำหนดเนื้อหา ตัวชี้วัด วัดประสงค์ ในการจัดการเรียนการ สอนอย่างชัดเจนทั้งในส่วนของ เนื้อหาและกิจกรรม เวลา จัดสภาพการเรียนรู้ที่น่าสนใจ	1. สร้างบรรยากาศในการจัดการ เรียนการสอน 2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ร่วมทำทุกกิจกรรม 3. ผู้เรียนหาคำตอบและเกิดการ เรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีคุณครูเป็นผู้ แนะนำ Coaching 4. กิจกรรมการเรียนการสอนให้ทำ ทนายและมีวิธีการสอนที่หลากหลาย 5. ประเมินผลการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องและหลากหลายวิธี 6. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษประเมิน ความพึงพอใจและเปิดใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการ แสดงออกและความคิดของผู้เรียน	1. สร้างบรรยากาศของการมีส่วน ร่วมและการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริม ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ เป็นพลวัตส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วน ร่วมในทุกกิจกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้ ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการ เรียนรู้ 3. จัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในกลุ่ม ผู้เรียน 4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ ท้าทายและให้ออกาสผู้เรียนได้รับ วิธีการสอนที่หลากหลาย 5. วางแผนเกี่ยวกับเวลาในการ จัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจนทั้ง ในส่วนของเนื้อหาและกิจกรรม 6. ครูผู้สอนเปิดใจกว้างยอมรับใน ความสามารถในการแสดงออกและ ความคิดของผู้เรียน	1. บรรยากาศน่าเรียน น่าอยู่ 2. กระบวนการเรียนการสอนแบบ Active Learning ใช้กระบวนการ สอน 2W3P 3. การจัดการเรียนการสอนด้วย วิธีการที่หลากหลาย 4. กิจกรรมการเรียนรู้น่าท้าทาย ความสามารถของผู้เรียน 5. ผู้เรียนหาคำตอบและเกิดการ เรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีคุณครูเป็นผู้ แนะนำ Coaching 6. มีการประเมินความพึงพอใจของ ผู้เรียนต่อการจัดการเรียนการสอน ของคุณครู

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
สื่อการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ (MATERIAL) โดยเป็นสื่อมีความน่าสนใจ สอดคล้องกับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังไร	1. วิเคราะห์ลักษณะผู้เรียนการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียนจะทำให้ผู้สอนเข้าใจลักษณะของผู้เรียน และสามารถเลือกใช้สื่อในการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนและบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนการวิเคราะห์ผู้เรียนนั้นจะวิเคราะห์เป็น 2 ลักษณะคือ 1.1 ลักษณะทั่วไปเป็นลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะสอน แต่เกี่ยวข้องกับการเลือกใช้ สื่อการสอนโดยตรง ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน ระดับสติปัญญา ความถนัด 1.2 ลักษณะเฉพาะเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะสอนซึ่งจะมีผลต่อการเลือกวิธีการสอน และสื่อการสอนได้แก่ ทักษะที่มาก่อนเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนนั้นอะไรบ้างก่อนที่จะ	สื่อการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ (MATERIAL) โดยเป็นสื่อมีความน่าสนใจ สอดคล้องกับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	1. วิเคราะห์ลักษณะผู้เรียนการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียนจะทำให้ผู้สอนเข้าใจลักษณะของผู้เรียน และสามารถเลือกใช้สื่อในการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนและบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนการวิเคราะห์ผู้เรียนนั้นจะวิเคราะห์เป็น 2 ลักษณะคือ 1.1 ลักษณะทั่วไปเป็นลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะสอน แต่เกี่ยวข้องกับการเลือกใช้ สื่อการสอนโดยตรง ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน ระดับสติปัญญา ความถนัด	1. สื่อการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ (MATERIAL) โดยเป็นสื่อมีความน่าสนใจ สอดคล้องกับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2. วิเคราะห์ลักษณะผู้เรียน ทำให้ผู้สอนเข้าใจลักษณะของผู้เรียนและสามารถเลือกใช้สื่อในการสอนได้เหมาะสมกับผู้เรียนและบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนการวิเคราะห์ผู้เรียนนั้น

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
			1.2 ลักษณะเฉพาะเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะสอนซึ่งจะมีผลต่อการเลือกรีธีการสอนและสื่อการสอน ได้แก่ ทักษะที่มาก่อนเพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนนั้นอะไรบ้างก่อนที่จะเรียนทักษะเป้าหมาย ผู้เรียนมีความชำนาญในทักษะที่จะสอนนั้นมาก่อนหรือไม่เพื่อจะได้สอนให้ตรงกับที่วางจุดมุ่งหมายไว้ทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนมีความสามารถขั้นต้นทางด้านภาษาการอ่านเขียนซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้การเรียนรู้ในในระดับมากขึ้นได้ง่าย 2. การกำหนดวัตถุประสงค์จะได้ทราบว่าการสอนนั้นจะมีวัตถุประสงค์อะไรเพื่อจะสะดวกในการเลือกใช้สื่อการสอนวิธีการสอนที่ถูกต้องวัตถุประสงค์นี้จะช่วยให้ผู้สอนจัดลำดับกิจกรรมการ	

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
กับที่ทางจุดมุ่งหมายไว้ที่จะการเรียนรู้ผู้เรียนมีความสามารถขั้นต้นทางด้านภาษาการอ่านเขียนซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้การเรียนรู้ในระดับมากขึ้นน้อยเพียงใด 2. การกำหนดวัตถุประสงค์จะได้ทราบว่าการสอนนั้นมีวัตถุประสงค์อะไรเพื่อจะสะดวกในการเลือกใช้สื่อการสอนวิธีการสอนที่ถูกต้องวัตถุประสงค์นี้จะช่วยให้ผู้สอนจัดลำดับกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างแหล่งเรียนรู้หรือประสบการณ์การเรียนรู้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 3. การเลือกดัดแปลงออกแบบสื่อใหม่ 4. สื่อการสอน การกำหนดการตอบสนองผู้เรียน 5. ผู้เรียนต้องการ การกำหนดการตอบสนองของผู้เรียน	กับที่ทางจุดมุ่งหมายไว้ที่จะการเรียนรู้ผู้เรียนมีความสามารถขั้นต้นทางด้านภาษาการอ่านเขียนซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้การเรียนรู้ในระดับมากขึ้นน้อยเพียงใด 2. การกำหนดวัตถุประสงค์จะได้ทราบว่าการสอนนั้นมีวัตถุประสงค์อะไรเพื่อจะสะดวกในการเลือกใช้สื่อการสอนวิธีการสอนที่ถูกต้องวัตถุประสงค์นี้จะช่วยให้ผู้สอนจัดลำดับกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างแหล่งเรียนรู้หรือประสบการณ์การเรียนรู้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 3. การเลือกดัดแปลงออกแบบสื่อใหม่ 4. สื่อการสอน การกำหนดการตอบสนองผู้เรียน 5. ผู้เรียนต้องการ การกำหนดการตอบสนองของผู้เรียน		เรียนรู้หรือประสบการณ์การเรียนรู้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 3. การเลือกดัดแปลงออกแบบสื่อใหม่ 4. สื่อการสอน การกำหนดการตอบสนองของผู้เรียน 5. ผู้เรียนต้องการ การกำหนดการตอบสนองของผู้เรียน 6. การประเมิน	

ตาราง 32 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
การแสดงออกจริง ๆ โดยไม่มีการเสแสร้งแล้วบันทึกข้อมูลจากการสังเกตในระยะเวลาที่ใกล้ที่สุดกับการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากที่สุด 2. การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนอย่างลึกซึ้งซึ่งข้อมูลที่เป็นความรู้ประสบการณ์พื้นฐานความเข้าใจวิธีการเรียนรู้ความสนใจแรงจูงใจในการตัดสินใจและอื่น ๆ โดยครูผู้สอนจะสังเกตผู้เรียนแสดงออกการโต้ตอบและคำสนทนาเหมือนกับผู้เรียนอยู่ในบรรยากาศการเรียนการสอนแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการเรียนการสอนและผลงานของผู้เรียน 3. การประเมินภาคปฏิบัติเป็นการประเมินเพื่อทดสอบทักษะ	การเสแสร้งแล้วบันทึกข้อมูลจากการสังเกตในระยะเวลาที่ใกล้ที่สุดกับการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากที่สุด 2. การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนอย่างลึกซึ้งซึ่งข้อมูลที่เป็นความรู้ประสบการณ์พื้นฐานความเข้าใจวิธีการเรียนรู้ความสนใจแรงจูงใจในการตัดสินใจและอื่น ๆ โดยครูผู้สอนจะสังเกตผู้เรียนแสดงออกการโต้ตอบและคำสนทนาเหมือนกับผู้เรียนอยู่ในบรรยากาศการเรียนการสอนแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการเรียนการสอนและผลงานของผู้เรียน 3. การประเมินภาคปฏิบัติเป็นการประเมินเพื่อทดสอบทักษะ	ข้อมูลที่เป็นการแสดงออกจริง ๆ โดยไม่มีการเสแสร้งแล้วบันทึกข้อมูลจากการสังเกตในระยะเวลาที่ใกล้ที่สุดกับการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากที่สุด 2. การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนอย่างลึกซึ้งซึ่งข้อมูลที่เป็นความรู้ประสบการณ์พื้นฐานความเข้าใจวิธีการเรียนรู้ความสนใจแรงจูงใจในการตัดสินใจและอื่น ๆ โดยครูผู้สอนจะสังเกตผู้เรียนแสดงออกการโต้ตอบและคำสนทนาเหมือนกับผู้เรียนอยู่ในบรรยากาศการเรียนการสอนแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการเรียนการสอนและผลงานของผู้เรียน 3. การประเมินภาคปฏิบัติเป็นการประเมินเพื่อทดสอบทักษะ	2. การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนอย่างลึกซึ้งซึ่งข้อมูลที่เป็นความรู้ประสบการณ์พื้นฐานความเข้าใจวิธีการเรียนรู้ความสนใจแรงจูงใจในการตัดสินใจและอื่น ๆ โดยครูผู้สอนจะสังเกตผู้เรียนแสดงออกการโต้ตอบและคำสนทนาเหมือนกับผู้เรียนอยู่ในบรรยากาศการเรียนการสอนแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการเรียนการสอนและผลงานของผู้เรียน 3. การประเมินภาคปฏิบัติเป็นการประเมินเพื่อทดสอบทักษะความสามารถด้านความรู้ไปประยุกต์ใช้ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยประเมินผ่านการทำกิจกรรมหรือประเมินงานใน	

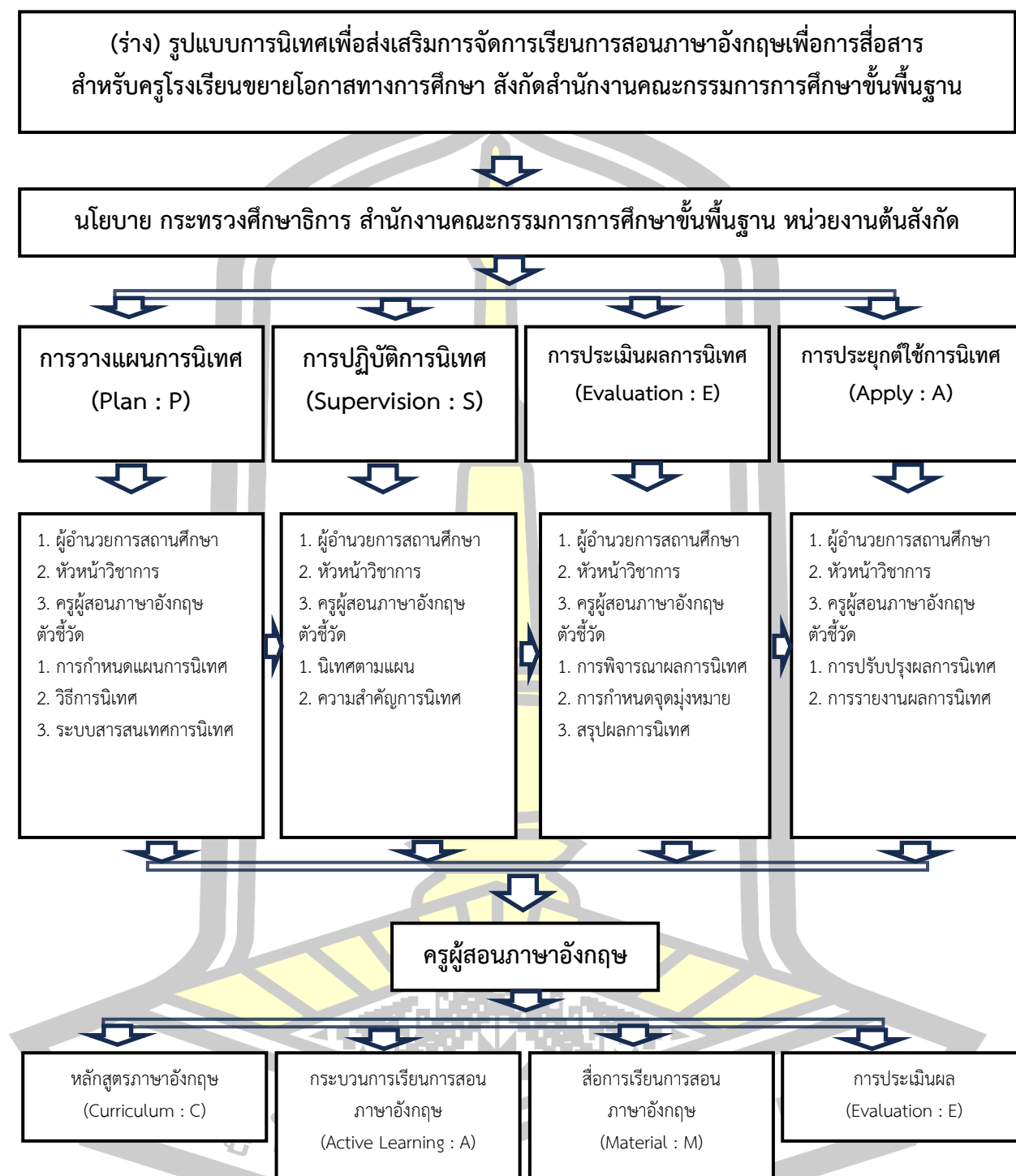
ประเด็นการสัมภาษณ์	โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย	โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม	โรงเรียนบ้านดงแสนสุข	สรุป
	ความสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยประเมินผ่านการทำกิจกรรมหรือประเมินงานในสถานประกอบการหรือประเมินงานใน สถานการณ์จริงหรือสถานการณ์สถานการณ์ที่ใช้ใกล้เคียงกับสภาพจริงงานหรือปัญหาที่ผู้เรียนปฏิบัติมักจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาหลายวิธีที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน มารถประเมินผลการเรียนได้หลากหลายทั้งความสามารถและทักษะ ตลอดจนนิสัยในการทำงานต่าง ๆ 4. การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน หมายถึงสิ่งที่ใช้บรรจุหลักฐานหรือผลงานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถด้านหน้าและด้านใดด้านหนึ่งที่แท้จริงของผู้เรียนในพัฒนาการที่แท้จริงของผู้เรียนหลายด้านโดยวิธีที่รวบรวมอย่างมีจุดมุ่งหมายและมีระบบที่มีจุดมุ่งหมายในการเลือกผลงานเกณฑ์การประเมินผลและสะท้อนความคิดเห็นในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอันเป็นหนทางให้ผู้เรียนรู้จักคิดและเพิ่มพูนความรู้ต่อไปได้	ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยประเมินผ่านการทำกิจกรรมหรือประเมินงานในสถานประกอบการหรือสถานการณ์จริงที่ใช้ใกล้เคียงกับสภาพจริงงานหรือปัญหาที่ผู้เรียนปฏิบัติมักจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาหลายวิธีที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน มารถประเมินผลการเรียนได้หลากหลายทั้งความสามารถและทักษะ ตลอดจนนิสัยในการทำงานต่าง ๆ 4. การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน หมายถึงสิ่งที่ใช้บรรจุหลักฐานหรือผลงานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถด้านหน้าและด้านใดด้านหนึ่งที่แท้จริงของผู้เรียนในพัฒนาการที่แท้จริงของผู้เรียนหลายด้านโดยวิธีที่รวบรวมอย่างมีจุดมุ่งหมายและมีระบบที่มีจุดมุ่งหมายในการเลือกผลงานเกณฑ์การประเมินผลและสะท้อนความคิดเห็นในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอันเป็นหนทางให้ผู้เรียนรู้จักคิดและเพิ่มพูนความรู้ต่อไปได้	สถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จริงงานหรือปัญหาที่ผู้เรียนปฏิบัติมักจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาหลายวิธีที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน มารถประเมินผลการเรียนได้หลากหลายทั้งความสามารถและทักษะ ตลอดจนนิสัยในการทำงานต่าง ๆ 4. การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน หมายถึงสิ่งที่ใช้บรรจุหลักฐานหรือผลงานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสามารถด้านหน้าและด้านใดด้านหนึ่งที่แท้จริงของผู้เรียนในพัฒนาการที่แท้จริงของผู้เรียนหลายด้านโดยวิธีที่รวบรวมอย่างมีจุดมุ่งหมายและมีระบบที่มีจุดมุ่งหมายในการเลือกผลงานเกณฑ์การประเมินผลและสะท้อนความคิดเห็นในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอันเป็นหนทางให้ผู้เรียนรู้จักคิดและเพิ่มพูนความรู้ต่อไปได้	

สรุปผลการวิเคราะห์ (ร่าง) รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนของกระบวนการนำไปสู่ประเด็นการศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า เมื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า 1. ด้านการวางแผนการนิเทศ 2. ด้านการประเมินผลการนิเทศ 3. ด้านการประยุกต์ใช้ในการนิเทศ และ 4. การปฏิบัติการนิเทศ เพื่อทำการออกแบบคู่มือรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนต้นแบบการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยผู้วิจัย เลือกแบบเจาะจงจำนวน 3 โรงเรียน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ คือ โรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม โรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย โรงเรียนบ้านดงแสนสุข โดยผู้วิจัยได้ใช้การเก็บข้อมูลโดยวิธีการสังเกต การศึกษาเอกสาร ข้อมูลสารสนเทศ การสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้างจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษและนักเรียน ทั้ง 3 โรงเรียนปรากฏผลดังภาพประกอบ 8





ภาพประกอบ 8 (ร่าง) รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

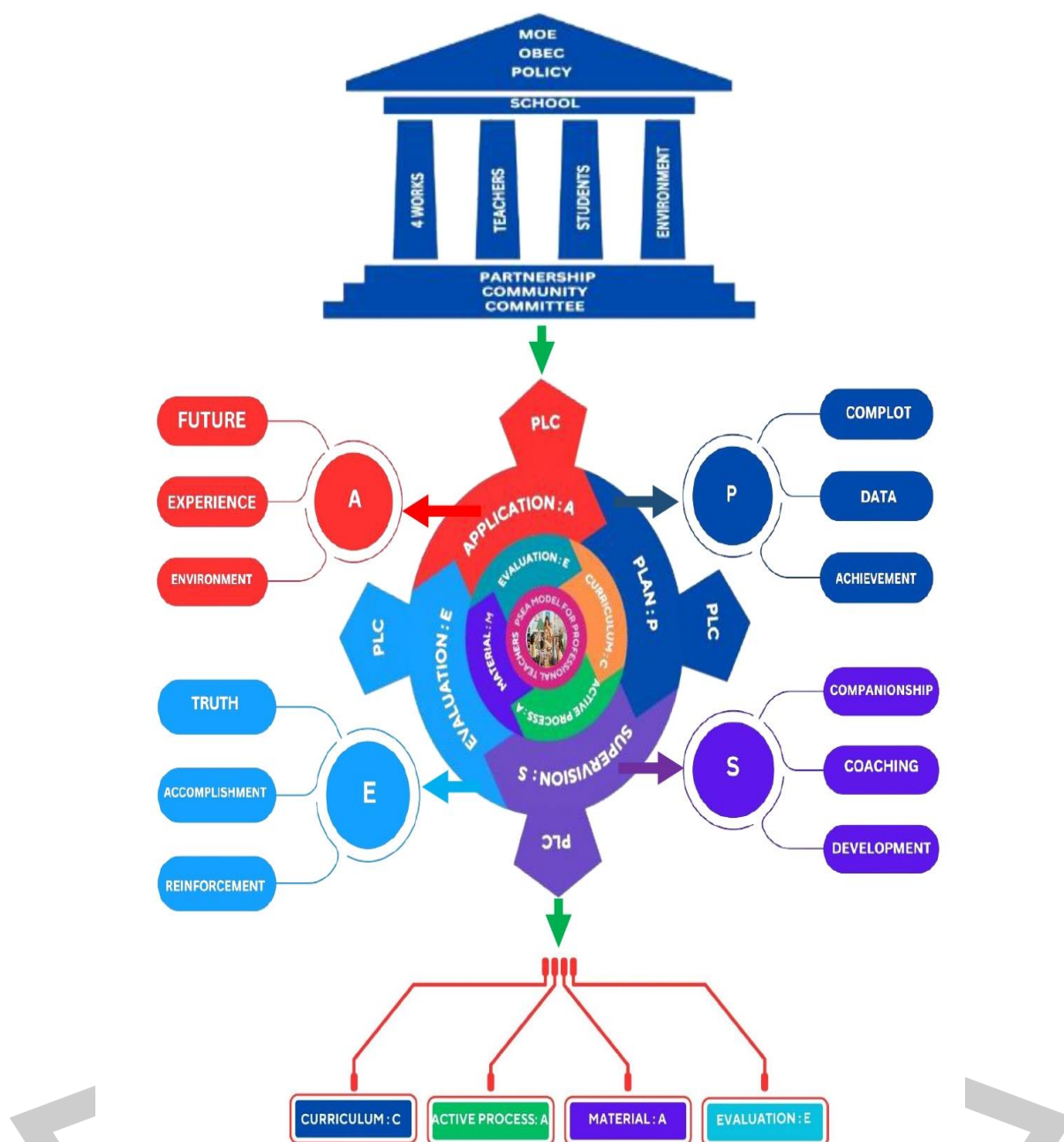
ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบและจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ผลการศึกษาในระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระยะที่ 3 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรายละเอียดแสดงได้ดัง ภาพประกอบ

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบกับการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบและตัวชี้วัดเชิงยืนยัน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น และการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ของการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยขั้นตอนการพัฒนาคู่มือรูปแบบการนิเทศฯ ดังกล่าวมี 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 รวบรวมรูปแบบและจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมารวบรวม (ร่าง) รูปแบบและจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 4 ประเด็น 1. ด้านการวางแผนการนิเทศ 2. ด้านการประเมินผลการนิเทศ 3. ด้านการประยุกต์ใช้ในการนิเทศ และ 4. การปฏิบัติการนิเทศ เพื่อทำการออกแบบคู่มือรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงในภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 (ร่าง) รูปแบบและจัดทำคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา รายละเอียดแสดงดัง ภาพประกอบ 10

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนประกอบตอนต้น : 1. ปกนอก 2. ปกใน 3. คำนำ 4. สารบัญ 5. สารบัญตาราง 6. สารบัญภาพ

ส่วนเนื้อหา :

ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล

วัตถุประสงค์

เนื้อหา

วิธีการดำเนินการ

การประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ส่วนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 40 ชั่วโมง

โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S) จำนวน 14 ชั่วโมง

โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 34 ชั่วโมง

โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) จำนวน 14 ชั่วโมง

ส่วนที่ 3 การวัดและประเมินผล

ส่วนประกอบตอนท้าย : 1. บรรณานุกรม 2: ภาคผนวก

ภาพประกอบ 10 คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การพัฒนาแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปพัฒนาผู้นิเทศ เพื่อ ส่งเสริมครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีกระบวนการพัฒนา และวิธีการพัฒนาและตารางการพัฒนา ไปปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ดังตาราง 33

ตาราง 33 ตารางการพัฒนาแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

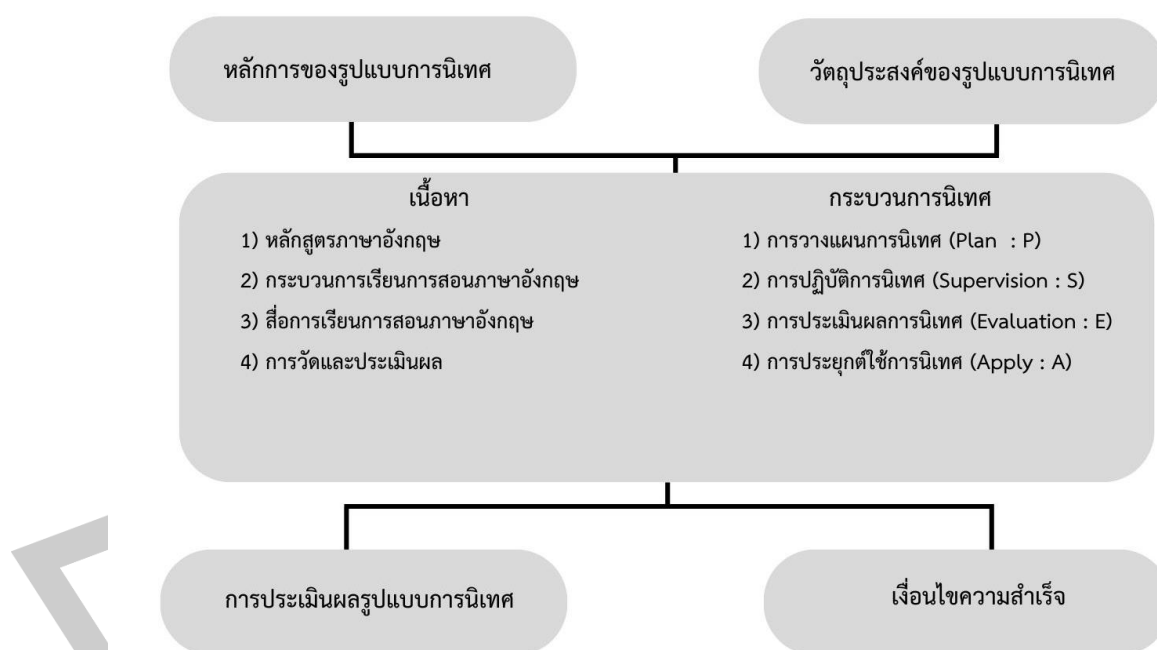
ส่วนที่	รายละเอียด	จำนวนชั่วโมง
1	การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1 - สำรวจความต้องการ - การทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมพัฒนาคู่มือ	6
1	- ลงทะเบียน/ปฐมนิเทศ	ไม่นับชั่วโมง
2	อบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง จำนวน 12 ชั่วโมง ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ - การทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมอบรม โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 4 ชั่วโมง โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S) จำนวน 2 ชั่วโมง โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 4 ชั่วโมง โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Application : A) จำนวน 2 ชั่วโมง - การทดสอบความรู้หลังเข้าร่วมอบรม	บูรณาการ 1 4 2 4 2 1
	- การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2 สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป็นเวลา 1 สัปดาห์	6
	ผู้นิเทศศึกษาความรู้ด้วยตนเอง จำนวน 15 วัน วันละ 6 ชั่วโมง จำนวน 90 ชั่วโมง ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 36 ชั่วโมง โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S) จำนวน 12 ชั่วโมง โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 30 ชั่วโมง โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Application : A) จำนวน 12 ชั่วโมง	36 12 30 12
	- การบูรณาการสอดแทรกกับการปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป็นเวลา 3 สัปดาห์	54
	- การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3 - 4 สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป็นเวลา 2 สัปดาห์	12

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการปรับปรุงรูปแบบและการใช้

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อทำการปรับปรุงรูปแบบและการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การยกร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบแบบดังนี้ องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการนิเทศ 5) การประเมินผล 6) เงื่อนไขความสำเร็จ รายละเอียดดังนี้



ภาพประกอบ 11 (ร่าง) รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและจัดรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เสนอยกร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการปรับปรุงและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ซึ่งกำหนดเกณฑ์พิจารณาดังต่อไปนี้

3.1 สำเร็จการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

3.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ศาสตราจารย์ หรือมีวิทยฐานะทางการบริหารการศึกษาเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

3.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านผลงานทางการศึกษาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระดับภูมิภาคขึ้นไปตามเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนที่มีรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ Best Practice จำนวน 1 คน

3.4 อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

3.5 นักการศึกษาด้านการนิเทศการศึกษาที่จบปริญญาเอก/ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1.นายสฤณ แก้วพิกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2.ดร.สมศักดิ์ ภูมิทอง ตำแหน่งข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 /ประธานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

4.ดร.ปรีดา บุญเพลิง ตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการและที่ปรึกษา คณะกรรมการการศึกษา

5.ดร.ราตรี เลิศหัวทอง ตำแหน่ง ข้าราชการครู หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ โรงเรียนหนองสังข์วิทยายน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

6.ดร.นิคม ชมภูหลง ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศน์เชี่ยวชาญ

7.ดร.สัมภาษณ์ คำผุย ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศน์เชี่ยวชาญ

8.ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อภิศักดิ์ สุขยิ่ง อาจารย์ ภาควิชาภาษาตะวันตกและภาษาศาสตร์ (สาขาวิชาภาษาอังกฤษ)

9.ดร.กมลนทร์ นะราวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง

สรุปประเด็นการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ

การสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน เพื่อยืนยันรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และจากค่า PNI_{modified} แบบสอบถามงานวิจัย รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในประเทศไทย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลจากการศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่เป็น ผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาเอกและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ศาสตราจารย์หรือมีวิทยฐานะทางการบริหารการศึกษาเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษและมีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนใน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านผลงานทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระดับภูมิภาคขึ้นไปตามเกณฑ์การคัดเลือก โรงเรียนที่มีรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ที่มี การปฏิบัติเป็นเลิศ Best Practice จำนวน 1 คน อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือ เอกชนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน นักการศึกษาด้านการนิเทศ การศึกษาที่จบปริญญาเอก/ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน เพื่อการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ประเด็นการสัมมนา เอกสาร ประกอบการสัมมนา เอกสารร่างรูปแบบ ฯ และแบบตรวจสอบรูปแบบ ฯ เอกสารร่างรูปแบบ ประกอบการใช้รูปแบบ ฯ และแบบตรวจสอบรูปแบบประกอบการใช้รูปแบบ ฯ รวมถึง เทป บันทึกเสียงสัมมนา กล้องถ่ายรูป กล้องวิดีโอ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการสรุปอุปนัย (Analytic Induction)

2. การยกร่างรูปแบบ ฯ และการยกร่างคู่มือประกอบการใช้รูปแบบการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรูปแบบ ฯ มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) 2) การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) 3) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) และยกร่าง คู่มือประกอบการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยให้สอดคล้องกับรูปแบบ ฯ

3. ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบ ฯ และผลการตรวจสอบร่างรูปแบบ ฯ ประกอบการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน ปรากฏผลคือ ผู้เชี่ยวชาญมี ความคิดเห็นเป็นไปทางเดียวกันว่า ร่างรูปแบบ ฯ และการใช้รูปแบบ ฯ ประกอบด้วย 4 ส่วน 1. การ เตรียมความพร้อม 2. การฝึกอบรม 3. การบูรณาการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน 4. การประเมินหลังการพัฒนาและสรุปผลการพัฒนา ในระดับมาก

4. ผลการปรับปรุงรูปแบบ ฯ และประกอบการใช้รูปแบบ ฯ โดยรูปแบบ ฯ มี องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) 2) การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) 3)

การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) และได้ปรับปรุงคู่มือการใช้ให้สอดคล้องกับรูปแบบส่วนผลการทดลองใช้และการประเมินรูปแบบ ฯ อยู่ระหว่างการวิจัย

5. ผลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับแบบสอบถามประเมินการใช้รูปแบบ ฯ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
ส่วนที่ 1 บทนำ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1 หลักการและเหตุผลของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1.1 มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1.2 ความสมเหตุสมผลที่ต้องพัฒนาพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1.4 แนวทางกิจกรรมในการพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือโมดูลที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
(Plan : P) โมดูลที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) โมดูลที่ 3 การประเมินผล การนิเทศ (Evaluation : E) โมดูลที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Appy : A) เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ									
2 วัตถุประสงค์	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.89	0.33	มาก ที่สุด
2.1 เพื่อพัฒนาผู้นิเทศให้มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศตามรูปแบบการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.67	0.50	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.67	0.50	มาก ที่สุด
2.2 เพื่อพัฒนาผู้รับการนิเทศให้มีความรู้ ทักษะในการรับการนิเทศในการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.56	0.53	มาก ที่สุด	4.56	0.53	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด
2.3 เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.67	0.50	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.67	0.50	มาก ที่สุด
3 เนื้อหาคัดประกอบ	4.67	0.50	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.67	0.50	มาก ที่สุด
1. โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P)	4.67	0.50	มาก ที่สุด	4.67	0.50	มาก ที่สุด	4.67	0.50	มาก ที่สุด
2. โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S)	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด
3. โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E)	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด	4.78	0.44	มาก ที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
4. โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Application :A)	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3 เป้าหมาย	4.33	0.50	มากที่สุด	4.33	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3.1 ผู้นิเทศ ได้แนวทางในการนิเทศครูผู้สอน ภาษาอังกฤษโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3.2 ผู้รับการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3.3 ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4 นิยามศัพท์	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.1 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ต้นแบบหรือแนวทางในการดำเนินงานในการนิเทศโดยกำหนด ขั้นตอนไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในการนำมาใช้ปฏิบัติ ในการนิเทศ เพื่อมุ่งพัฒนาการสอนของครู และประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ	4.33	0.50	มากที่สุด	4.33	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
4.1.1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) หมายถึง การคิดที่จะทำบางสิ่งบางอย่างในอนาคต เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการนิเทศ โดยคำนึงถึง 5Wและ1H ได้แก่ จะทำอะไร (What) ทำทำไม (Why) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไร (When) ใครรับผิดชอบ (Who) และทำอย่างไร (How) เพื่อตัดสินใจในปัจจุบัน ให้เกิดผลในอนาคต	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.1.2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอนตามแผน/โครงการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.1.3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation :E) หมายถึง การตัดสินใจในคุณค่าหรือคุณภาพการนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้ 1.การกำหนดหลักเกณฑ์ 2.การวิเคราะห์ส่วนสำคัญออกเป็นหลักเกณฑ์ย่อย 3.พัฒนาหลักเกณฑ์สำหรับมาตรการของหลักเกณฑ์ย่อยแต่ละหลักเกณฑ์ 4.การรวบรวมข้อมูลที่สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ 5.ประยุกต์หลักเกณฑ์กับข้อมูล 6.การประเมิน	4.22	0.44	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.1.4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) หมายถึง การปรับปรุงการนิเทศ การจัดทำรายงานผล การนำเสนอและเผยแพร่และมี การพัฒนาที่ต่อเนื่องในการนิเทศ ช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้จัดการการเรียนการสอนรวมทั้งการสะท้อนและปรับปรุงกระบวนการโค้ช การนิเทศ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
4.2 คู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บทเรียน โมดูลที่มีขั้นตอนดำเนินการกิจกรรมในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2.1 หลักการของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2.3 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
4.2.3.1 โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 23 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2.3.2 โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) จำนวน 57 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2.3.3 โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 20 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2.3.4 โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) จำนวน 20 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2.4 รูปแบบและกิจกรรมที่ใช้ในรูปแบบการนิเทศ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2.5 การวัดและประเมินผลการใช้รูปแบบ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
4.3 วิธีการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง วิธีการพัฒนาความสามารถในการวางแผนการนิเทศ (Plan : P) การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision :S) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) ประกอบด้วย	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.3.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ร่วมกันเป็นกลุ่มในเวลาระยะสั้น เน้นการฝึกหรือลงมือฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะหรือความเชี่ยวชาญ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.3.2 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การสอดแทรกกิจกรรมเข้ากับการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงานหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.3.3 การร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การที่สมาชิกร่วมมือร่วมพลังเป็น ชุมชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด ทฤษฎี วิธีปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนพัฒนา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของตนเองด้านการจัดการเรียนสอนให้แก่ผู้เรียน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
4.3.4 การอภิปรายกลุ่ม หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกมาเป็น ข้อดีข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่งต่าง ๆ แล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยกิจกรรมการสอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษา (Mentoring)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1 หลักการเหตุผลของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1) การวางแผนการนิเทศ (Plan : P)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
2) การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S)	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A)	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1.2 การพัฒนารูปแบบและกิจกิจกรรมการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการ ระยะ ดังนี้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ระยะที่ 1 การสำรวจความต้องการก่อนพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ระยะที่ 2 การประเมินก่อนการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ระยะที่ 3 การพัฒนา	4.44	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด
ระยะที่ 4 การบูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ระยะที่ 5 การประเมินหลังการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
จุดประสงค์ของรูปแบบ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
โครงสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1 โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 23 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
2 โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) จำนวน 57 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3 โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 20 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4 โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) จำนวน 20 ชั่วโมง	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตารางการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
-อบรม/ศึกษาดูด้วยตนเอง จำนวน 2 วัน. (12 ชั่วโมง.)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
-การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) จำนวน 12 ชั่วโมง. -การฝึกปฏิบัติ (training) จำนวน 12 ชั่วโมง รวมจำนวน 24 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
การสอดแทรกในการปฏิบัติงานจริง จำนวน 39 ชั่วโมง -การฝึกปฏิบัติ (training) จำนวน 27 ชั่วโมง. -การสอนแนะและให้คำปรึกษา (coaching and mentoring) และประเมินผลจำนวน 18 ชั่วโมง รวม จำนวน 84 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
รายละเอียดเนื้อหา	4.44	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ผู้นิเทศเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ผู้รับการนิเทศเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
นำสู่การปฏิบัติ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
วัดและประเมินผลงาน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
สื่อที่ใช้ในการพัฒนา	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, Module 3, และ Module 4	4.44	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ใบงาน/ใบกิจกรรม	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
แบบทดสอบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
แบบประเมิน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ประเมินตนเอง ก่อน ระหว่างและหลังพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ประเมินการซักถามและให้ข้อคิดเห็น	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ประเมินการรายงานอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
1. การฝึกอบรม (Training)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. การเรียนรู้จากการบูรณาการ สอดแทรกการปฏิบัติงานจริง (On the job learning)	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3. การร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion)	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบ การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
คู่มือรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการ จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.44	0.53	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความ เข้าใจในบทบาทผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ในการเตรียมความพร้อมก่อนการ อบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยศักยภาพ ความสามารถของผู้เข้ารับการพัฒนา ได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาลักษณะเปลี่ยนความคิดเชิงสร้างสรรค์ เสนอความสนใจความต้องการในการเตรียมความพร้อมก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยศักยภาพความสามารถของผู้เข้ารับการพัฒนาคือ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคัดสอบความรู้ความเข้าใจในแบบทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมพัฒนาฝีมือ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความเข้าใจในการวางแผนการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศ และประยุกต์ใช้การนิเทศ ได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒน สร้างเครื่องมือการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ได้	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความมั่นใจเชื่อมั่นในตนเองในนิเทศ	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำผลการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครั้งที่ 1 มาแลกเปลี่ยนรู้ได้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาค้นหาวิธีการรูปแบบ แนวทางช่วยครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารครั้งที่ 2 ให้ดีขึ้นได้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำผลการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครั้งที่ 2 มาแลกเปลี่ยนรู้ได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาค้นหาวิธีการรูปแบบ แนวทางช่วยครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารครั้งที่ 3 ให้ดีขึ้นได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
การศึกษาด้วยตนเอง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเอกสารเนื้อหา ทั้ง 4 โมดูล	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาร่างเครื่องมือการนิเทศ เครื่องมือการประเมินผลการนิเทศได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้นิเทศ มีแนวทางการนิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ เข้าใจ ในนิเทศ ตามความรู้ 4 โมดูล ได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้จักปฏิบัติ กิจกรรมตามกิจกรรม 4 โมดูล ได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความมั่นใจ ในการนิเทศเพื่อส่งเสริมครูผู้สอน ภาษาอังกฤษเพื่อ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
การสรุปผล การสะท้อนผลการนิเทศ	4.44	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำผลการนิเทศ มาสรุปและหาแนวทางการพัฒนาต่อไป	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้สึกเปลี่ยนแปลง ความคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการนิเทศครูผู้สอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.44	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารู้ประจักษ์ผล ทดสอบการพัฒนาฝีมือ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
คู่มือรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปปฏิบัติการนิเทศ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ส่วนที่ 4 การวัดและการประเมินผล	4.78	0.44	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด	4.56	4.78	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการดำเนินการของครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้วยศักยภาพความสามารถพัฒนาได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวัดและประเมินการดำเนินการตามแผนงานการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวัดประเมินผลรูปแบบการนิเทศ PSEA MODEL	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
แบบประเมิน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
เกณฑ์การประเมิน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
การประเมินความรู้ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ภาพรวม	4.77	0.40	มากที่สุด	4.76	0.36	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 34 ผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ ฯ และตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือรูปแบบ ฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ สรุปออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การเตรียมความพร้อม ส่วนที่ 2 การฝึกอบรม ส่วนที่ 3 การบูรณาการการเรียนรู้สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนาและการสรุปผลการพัฒนา รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกคนคิดเป็นร้อยละ 100 มีความเห็นว่ามีเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงและมีข้อควรปรับปรุง ดังภาพประกอบ 12



รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับ
ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพประกอบ 12 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงคู่มือโดยใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยืนยันร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อความ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1. การวางแผนการนิเทศ (Plan (P))									
ส่วนที่ 1 การเตรียมความพร้อม									
1. การลงทะเบียนปฐมนิเทศ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้า วิชาการ และครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 เพื่อชี้แจง วัตถุประสงค์รายละเอียดขั้นตอน การพัฒนาและความสำคัญจำเป็น ในการพัฒนา	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. การประเมินก่อนพัฒนาโดยใช้ แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศเพื่อ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. การศึกษาด้วยตนเองเพื่อให้ผู้ เข้ารับการอบรมได้ศึกษาหา ความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นและศึกษาค้นคว้า จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง	4.44	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
4. สรุปบทเรียนที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง จำนวน.....หน้า ส่งก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและนำเสนอแต่ละกิจกรรมผ่านการถอดบทเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เกิดทักษะและกระบวนการ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
5. การศึกษาดูงานโรงเรียน (Best Practice) ที่มีจำนวน 3 โรงเรียน เพื่อสร้างความตระหนักจุดประกาย ความคิด และเป็นแนวทางในการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากวิทยากรภายนอก เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
7. ร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากการศึกษาดูงานโรงเรียน (Best Practice) และหัวข้อสำคัญจากการโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
8. การฝึกอบรมคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจากการศึกษาดูงานและบรรยายภาคบรรยายจากคณะพยานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision (S))									
ส่วนที่ 2 การฝึกอบรม									
1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอน ภาษาอังกฤษนำหลักการ ทฤษฎีการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
2. การฝึกอบรมคู่มือการใช้รูปแบบ ฯประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ส่วนส่วนที่ 1 การเตรียมความพร้อมและอบรมแนวทางการพัฒนาก่อนใช้คู่มือการใช้รูปแบบ ฯ ส่วนที่ 2 การฝึกอบรมการใช้คู่มือการพัฒนาแบบ ฯ ส่วนที่ 3 การบูรณาการการเรียนรู้สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 การนิเทศกำกับติดตามประเมินผลหลังการพัฒนา	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. การฝึกอบรมคู่มือการใช้รูปแบบ ฯประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 หน่วยการเรียนรู้หน่วยที่ 1 หลักสูตรภาษาอังกฤษ (CURRICULUM (C)) ในสถานศึกษา หน่วยที่ 2 กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (ACTIVE LEARNING (A)) ในสถานศึกษา หน่วยที่ 3 สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (MATERIAL (M)) หน่วยที่ 4 การประเมินผล (EVALUATION (E))	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4. ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
5. นักเรียนพึงพอใจ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความเป็นประโยชน์			ระดับความเหมาะสม			ระดับความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
3. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation (E))									
ส่วนที่ 3 การบูรณาการการเรียนรู้สอดแทรกกับการปฏิบัติงาน									
1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม (สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่ 15:30 น. ถึง 17:30 น. คือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ 12 สัปดาห์ 1 วัน ระยะเวลารวม 54 ชั่วโมง จำนวนวันนับเต็มวัน คือ วันละ 6 ชั่วโมง ในกรณีไปศึกษาดูงานและช่วงอบรมจากวิทยากรภายนอก	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. การนิเทศ ติดตาม โดยใช้รูปแบบ ฯ จากผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คน จำนวน 6 ชั่วโมง (ทีมพี่เลี้ยงและทีมสอนแนะ)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4. การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply (A))									
ส่วนที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนาและการสรุปผลการพัฒนา									
1. การประเมินการจัดการเรียนการสอน ฯ หลังการพัฒนา (Posttest) ประกอบด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจและประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ ฯ ลงสู่การนำไปปฏิบัติ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. การประเมินความพึงพอใจในการใช้รูปแบบ ฯ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ภาพรวม	4.75	0.44	มากที่สุด	4.86	0.36	มากที่สุด	4.88	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 35 พบว่าความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย เป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด จำนวน 16 ข้อ และระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ตามลำดับ ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย เป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด จำนวน 17 ข้อ ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย เป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด จำนวน 17 ข้อ

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
ส่วนที่ 1 บทนำ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1 หลักการและเหตุผลของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1.1 มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1.2 ความสมเหตุสมผลที่ต้องพัฒนาพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1.4 แนวทางกิจกรรมในการพัฒนาการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือโมดูลที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) โมดูลที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) โมดูลที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E)	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
โมดูลที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Appy : A) เพื่อ มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่และมี ประสิทธิภาพ									
2 วัตถุประสงค์	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2.1 เพื่อพัฒนาผู้นิเทศให้มีความรู้ ความสามารถในการนิเทศตามรูปแบบการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2.2 เพื่อพัฒนาผู้รับการนิเทศให้มีความรู้ ทักษะใน การรับการนิเทศในการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
2.3 เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3 เนื้อหาองค์ประกอบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1. โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P)	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2. โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3. โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4. โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Application :A)	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
3 เป้าหมาย	4.33	0.50	มาก	4.33	0.50	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
3.1 ผู้นิเทศ ได้แนวทางในการนิเทศครูผู้สอน ภาษาอังกฤษโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3.2 ผู้รับการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความ เข้าใจในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3.3 ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4 นิยามศัพท์	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.1 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน หมายถึง ต้นแบบหรือแนวทางใน การดำเนินงานในการนิเทศโดยกำหนด ขั้นตอนไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบและมี มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในการนำมาใช้ปฏิบัติ ในการนิเทศ เพื่อมุ่งพัฒนาการสอนของครู และประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ	4.33	0.50	มากที่สุด	4.33	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
4.1.1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) หมายถึง การคิดที่จะทำบางสิ่งบางอย่างในอนาคต เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการนิเทศ โดยคำนึงถึง 5Wและ1H ได้แก่ จะทำอะไร (What) ทำทำไม (Why) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไร (When) ใครรับผิดชอบ (Who) และทำอย่างไร (How) เพื่อตัดสินใจในปัจจุบัน ให้เกิดผลในอนาคต	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.1.2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอน ตามแผน/ โครงการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.1.3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation :E) หมายถึง การตัดสินใจในคุณค่าหรือคุณภาพการนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้ 1.การกำหนดหลักเกณฑ์ 2.การวิเคราะห์ส่วนสำคัญออกเป็นหลักเกณฑ์ย่อย 3.พัฒนาหลักเกณฑ์สำหรับมาตรการของหลักเกณฑ์ย่อยแต่ละหลักเกณฑ์ 4.การรวบรวมข้อมูลที่สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ 5. ประยุกต์หลักเกณฑ์กับข้อมูล 6.การประเมิน	4.22	0.44	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4.1.4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) หมายถึง การปรับปรุงการนิเทศ การจัดทำรายงานผล การนำเสนอและเผยแพร่และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่องในการนิเทศ ช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสะท้อนและปรับปรุงกระบวนการโค้ช การนิเทศ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
4.2 คู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง บทเรียน โมดูลที่มีขั้นตอนดำเนินการจัดการเรียนการสอน นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีองค์ประกอบจากการสังเคราะห์ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2.1 หลักการของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2.3 เนื้อหาของรูปแบบ ประกอบด้วย เนื้อหาการจัดการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
4.2.3.1 โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 23 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2.3.2 โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) จำนวน 57 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2.3.3 โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 20 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2.3.4 โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) จำนวน 20 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2.4 รูปแบบและกิจกรรมที่ใช้ในรูปแบบการนิเทศ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2.5 การวัดและประเมินผลการใช้รูปแบบ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
4.3 วิธีการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง วิธีการพัฒนาความสามารถในการวางแผนการนิเทศ (Plan : P) การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision :S) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) ประกอบด้วย	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.3.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ร่วมกันเป็นกลุ่มในเวลาระยะสั้น เน้นการฝึกหรือลงมือฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะหรือความเชี่ยวชาญ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.3.2 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การสอดแทรกกิจกรรมเข้ากับการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงานหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
4.3.3 การร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การที่สมาชิก ร่วมมือร่วมพลังเป็น ชุมชนมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด ทฤษฎี วิธี ปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนพัฒนา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของ ตนเองด้านการจัดการเรียนสอนให้แก่ ผู้เรียน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.3.4 การอภิปรายกลุ่ม หมายถึง การ กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบ กับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกมา เป็น ข้อดีข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่ง ต่าง ๆ แล้วหาข้อสรุป หรือ ข้อเสนอแนะประกอบด้วยกิจกรรมการ สอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษา (Mentoring)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
ส่วนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1 หลักการเหตุผลของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
องค์ประกอบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1) การวางแผนการนิเทศ (Plan : P)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
2) การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S)	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3) การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E)	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A)	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1.2 การพัฒนารูปแบบและกิจกิจกรรมการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการ ระยะ ดังนี้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ		ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
ระยะที่ 1 การสำรวจความต้องการก่อนพัฒนา		4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ระยะที่ 2 การประเมินก่อนการพัฒนา		4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ระยะที่ 3 การพัฒนา		4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก	4.44	0.53	มาก
ระยะที่ 4 การบูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน		4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ระยะที่ 5 การประเมินหลังการพัฒนา		4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
จุดประสงค์ของรูปแบบ		4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
โครงสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1 โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 23 ชั่วโมง		4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2 โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S) จำนวน 57 ชั่วโมง		4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3 โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 20 ชั่วโมง		4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4 โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) จำนวน 20 ชั่วโมง		4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ตารางการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
กระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
-อบรม/ศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 2 วัน. (12 ชั่วโมง.)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
-การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จำนวน 12 ชั่วโมง. -การฝึกปฏิบัติ (training) จำนวน 12 ชั่วโมง รวมจำนวน 24 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
การสอดแทรกในการปฏิบัติงานจริง จำนวน 39 ชั่วโมง -การฝึกปฏิบัติ (training) จำนวน 27 ชั่วโมง. -การสอนแนะและให้คำปรึกษา (coaching and mentoring) และประเมินผลจำนวน 18 ชั่วโมง รวม จำนวน 84 ชั่วโมง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
รายละเอียดเนื้อหา	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
ผู้นิเทศเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ผู้รับการนิเทศเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
นำสู่การปฏิบัติ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
วัดและประเมินผลงาน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.78	0.44	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
สื่อที่ใช้ในการพัฒนา	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, Module 3, และ Module 4	4.44	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
ใบงาน/ใบกิจกรรม	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
แบบทดสอบ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
แบบประเมิน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ประเมินตนเอง ก่อน ระหว่างและหลังพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ประเมินการซักถามและให้ข้อคิดเห็น	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ประเมินการรายงานอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1. การฝึกอบรม (Training)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. การเรียนรู้จากการบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงานจริง (On the job learning)	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3. การร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
4, การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion)	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
ตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
คู่มือรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.44	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความ เข้าใจในบทบาทผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ในการเตรียมความพร้อมก่อนการอบรม เชิงปฏิบัติการ ด้วยศักยภาพ ความสามารถของผู้เข้ารับการพัฒนาได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ เสนอความสนใจ ความต้องการในการ เตรียมความพร้อมก่อนการอบรมเชิง ปฏิบัติการ ด้วยศักยภาพความสามารถ ของผู้เข้ารับการพัฒนาได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพความรู้ความเข้าใจในแบบทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมพัฒนาฝีมือ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความเข้าใจในการวางแผนการนิเทศ ปฏิบัติการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศ และประยุกต์ใช้การนิเทศ ได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒน สร้างเครื่องมือการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ได้	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนากิตติมศักดิ์เชื่อมั่นในตนเองในนิเทศ	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำผลการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครั้งที่ 1 มาแลกเปลี่ยนรู้ได้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาค้นหาวิธีการ รูปแบบ แนวทางช่วยครูผู้สอนภาษาอังกฤษในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารครั้งที่ 2 ให้ดีขึ้นได้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล
การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำผลการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครั้งที่ 2 มาแลกเปลี่ยนรู้ได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาค้นหาวิธีการ รูปแบบแนวทางช่วยครูสอนภาษาอังกฤษในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารครั้งที่ 3 ให้ดีขึ้นได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
การศึกษาดด้วยตนเอง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเอกสารเนื้อหา ทั้ง 4 โมดูล	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒน สร้างเครื่องมือการนิเทศ เครื่องมือการประเมินผลการนิเทศได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้นิเทศ มีแนวทางการนิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้เข้าใจในนิเทศ ตามความรู้ 4 โมดูล ได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาปฏิบัติกิจกรรมตามกิจกรรม 4 โมดูล ได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความมั่นใจในการนิเทศเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
การสรุปผล การสะท้อนผลการนิเทศ	4.44	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำผลการนิเทศมาสรุปและหาแนวทางการพัฒนาต่อไป	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาลงมือปฏิบัติความคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการนิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.44	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระเมินผล ทดสอบการพัฒนาตัวเอง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
คู่มือรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ	ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปปฏิบัติการนิเทศ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
ส่วนที่ 4 การวัดและการประเมินผล	4.78	0.44	มากที่สุด	4.44	0.53	มากที่สุด	4.56	4.78	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการดำเนินการของครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้วยศักยภาพความสามารถพัฒนาได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามแผนงานการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระเมินผลรูปแบบการนิเทศ PSEA MODEL	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อความ		ความเป็นประโยชน์			ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล
	แบบประเมิน	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
	เกณฑ์การประเมิน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
	การประเมินความรู้ก่อนและหลังเข้าร่วมรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
	การศึกษาค้นคว้าใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.77	0.40	มากที่สุด	4.76	0.36	มากที่สุด	4.80	0.42	มากที่สุด

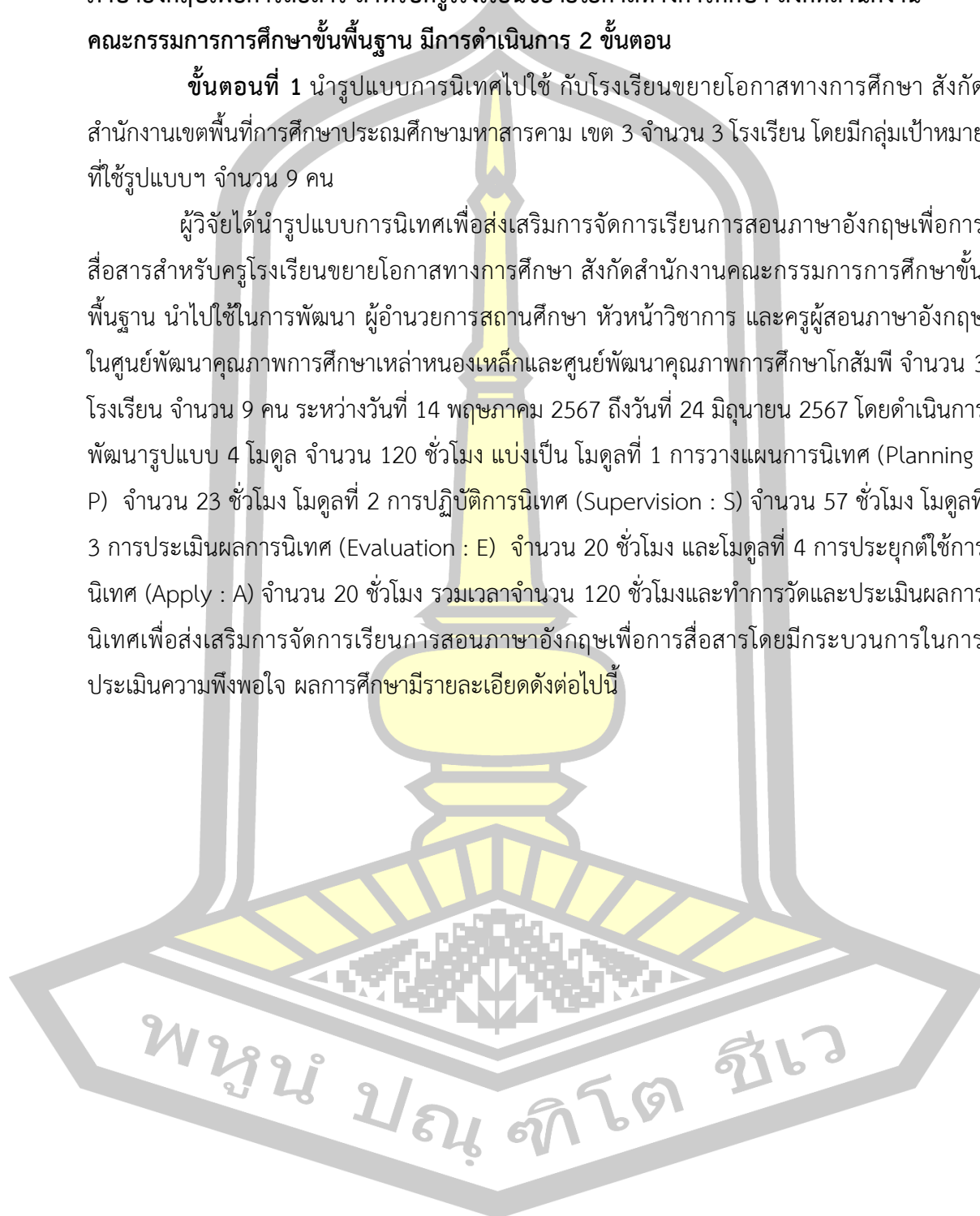
จากตาราง 36 พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวม ความเป็นประโยชน์ระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวม ความเหมาะสมระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้ โดยภาพรวม ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด



ระยะที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินการ 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 นำรูปแบบการนิเทศไปใช้ กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 3 โรงเรียน โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่ใช้รูปแบบฯ จำนวน 9 คน

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปใช้ในการพัฒนา ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเหล่าหนองเหล็กและศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาโกสัมพี จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 9 คน ระหว่างวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 ถึงวันที่ 24 มิถุนายน 2567 โดยดำเนินการพัฒนารูปแบบ 4 โมดูล จำนวน 120 ชั่วโมง แบ่งเป็น โมดูลที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Planning : P) จำนวน 23 ชั่วโมง โมดูลที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) จำนวน 57 ชั่วโมง โมดูลที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 20 ชั่วโมง และโมดูลที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) จำนวน 20 ชั่วโมง รวมเวลาจำนวน 120 ชั่วโมงและทำการวัดและประเมินผลการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยมีกระบวนการในการประเมินความพึงพอใจ ผลการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ตาราง 37 อัตราส่วนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

อัตราส่วน/ รายการ	โมดูล 1 Module 1	โมดูล 2 Module 2	โมดูล 3 Module 3	โมดูล 4 Module 4	รวม
10	-อบรม/ศึกษาดูด้วย ตนเอง 3 ชม.	-อบรม/ศึกษาดูด้วย ตนเอง 3 ชม.	-อบรม/ศึกษาดูด้วย ตนเอง 3 ชม.	-อบรม/ศึกษาดูด้วย ตนเอง 3 ชม.	-อบรม/ศึกษาดูด้วย ตนเอง 12 ชม. (12 ชม.)
20	-การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 1 3 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 2 ชม.	-การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2 3 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 6 ชม.	-การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 3 3 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 2 ชม.	-การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 4 3 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 2 ชม.	-การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 12 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 12 ชม. (24 ชม.)
70	-วางแผนการนิเทศ การสอดแทรกในการ ปฏิบัติงานจริง 6 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 6 ชม. -การสอนแนะและให้ คำปรึกษา(coaching and mentoring) -ประเมินผล 3 ชม.	-ปฏิบัติการนิเทศการ สอดแทรกในการ ปฏิบัติงานจริง 27 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 9 ชม. -การสอนแนะและให้ คำปรึกษา(coaching and mentoring) -ประเมินผล 9 ชม.	-ประเมินผลการนิเทศ การสอดแทรกในการ ปฏิบัติงานจริง 3 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 6 ชม. -การสอนแนะและให้ คำปรึกษา(coaching and mentoring) -ประเมินผล 3 ชม.	-การประยุกต์ใช้ การนิเทศการ สอดแทรกในการ ปฏิบัติงานจริง 3 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 6 ชม. -การสอนแนะและให้ คำปรึกษา(coaching and mentoring) -ประเมินผล 3 ชม.	-4 Modulesการ สอดแทรกในการ ปฏิบัติงานจริง 39 ชม. -การฝึกปฏิบัติ (training) 27 ชม. -การสอนแนะและให้ คำปรึกษา(coaching and mentoring) และประเมินผล จำนวน 18 ชั่วโมง (84 ชม.)
รวม	23 ชม.	57 ชม.	20 ชม.	20 ชม.	120 ชม.

จากตาราง 37 ผู้วิจัยนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับโรงเรียน 3 โรงเรียน จำนวนผู้นิเทศ จำนวน 9 คน ดำเนินการพัฒนารูปแบบ 4 โมดูล จำนวน 120 ชั่วโมง แบ่งเป็น โมดูลที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Planning : P) จำนวน 23 ชั่วโมง โมดูลที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) จำนวน 57 ชั่วโมง โมดูลที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 20 ชั่วโมง และโมดูลที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) จำนวน 20 ชั่วโมง รวมเวลาจำนวน 120 ชั่วโมง

จากการจัดกิจกรรมรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการนิเทศกับโรงเรียน 3 โรงเรียน รายละเอียด ตาราง 38

ตาราง 38 ตารางการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ
การสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัน/สัปดาห์/ กิจกรรม	การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			
	กิจกรรมการพัฒนา			เวลา
	ก่อนการอบรม นิเทศ	ระหว่างการอบรมนิเทศ	หลังการอบรม นิเทศ	
วันแรก สัปดาห์ที่ 1	-การสร้างชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1 ทดสอบก่อนอบรม จำนวน 3 ชั่วโมง	-	-	3
วันที่ 2 สัปดาห์ที่ 1	-	อบรมเชิงปฏิบัติการ ทดสอบ ก่อนเรียน โมดูล ที่ 1 การวางแผนการ นิเทศ (PLAN : P) จำนวน 2 ชั่วโมง โมดูล ที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ (SUPERVISION : S) จำนวน 4 ชั่วโมง	-	6
วันที่ 3 สัปดาห์ที่ 1	-	อบรมเชิงปฏิบัติการ โมดูล ที่ 3 การประเมินผลการ นิเทศ (EVALUATION : E) จำนวน 4 ชั่วโมง โมดูล ที่ 4 การประยุกต์ใช้การ นิเทศ (APPLY : A) จำนวน 2 ชั่วโมง	-	6

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 38 (ต่อ)

วัน/สัปดาห์/ กิจกรรม	การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			
	กิจกรรมการพัฒนา			เวลา
	ก่อนการอบรม นิเทศ	ระหว่างการ อบรมนิเทศ	หลังการอบรมนิเทศ	
วันที่ 4 สัปดาห์ที่ 1	-		การบูรณาการสอดแทรกกับ การปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร โรงเรียนบ้านต้นคูเหนือ ครั้งที่ 1 จำนวน 4 ชั่วโมง	4
วันที่ 5 สัปดาห์ที่ 1			ผู้นิเทศและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการสอนและปรับปรุง พัฒนาตามคำแนะนำ โรงเรียน บ้านต้นคูเหนือ ครั้งที่ 1 จำนวน 6 ชั่วโมง	6
วันที่ 6 สัปดาห์ที่ 2	-		การบูรณาการสอดแทรกกับ การปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร โรงเรียนบ้าน โนนสูงวังขอนจิก ครั้งที่ 1 จำนวน 4 ชั่วโมง	4
วันที่ 7 สัปดาห์ที่ 2	-		ผู้นิเทศและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการสอนและปรับปรุง พัฒนาตามคำแนะนำโรงเรียน บ้านโนนสูงวังขอนจิก ครั้งที่ 1 จำนวน 6 ชั่วโมง	6

ตาราง 38 (ต่อ)

วัน/สัปดาห์/ กิจกรรม	การพัฒนาแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			
	กิจกรรมการพัฒนา			เวลา
	ก่อนการอบรม นิเทศ	ระหว่างการ อบรมนิเทศ	หลังการอบรมนิเทศ	
วันที่ 8 สัปดาห์ที่ 2			การบูรณาการสอดแทรกกับ การปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร โรงเรียนบ้านดอนกลอย หนองยาง ครั้งที่ 1 จำนวน 34 ชั่วโมง	4
วันที่ 9 สัปดาห์ที่ 2	-		ผู้นิเทศและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการสอนและปรับปรุง พัฒนาตามคำแนะนำโรงเรียน บ้านดอนกลอยหนองยาง ครั้งที่ 1 จำนวน 6 ชั่วโมง-	6
วันที่ 10 สัปดาห์ที่ 2	-		สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2 ร่วมกันหาแนวทางพัฒนา จำนวน 3 ชั่วโมง	3
วันที่ 11 สัปดาห์ที่ 3	-		การบูรณาการสอดแทรกกับ การปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร โรงเรียนบ้าน ทันตู่เหนือ ครั้งที่ 2 จำนวน 4 ชั่วโมง	4

ตาราง 38 (ต่อ)

วัน/สัปดาห์/ กิจกรรม	การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			
	กิจกรรมการพัฒนา			เวลา
	ก่อนการอบรม นิเทศ	ระหว่างการ อบรมนิเทศ	หลังการอบรมนิเทศ	
วันที่ 12 สัปดาห์ที่ 3			ผู้นิเทศและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการสอนและปรับปรุง พัฒนาตามคำแนะนำ โรงเรียน บ้านต้นคู่เหนือ ครั้งที่ 2 จำนวน 6 ชั่วโมง	6
วันที่ 13 สัปดาห์ที่ 3			การบูรณาการสอดแทรกกับ การปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร โรงเรียนบ้านโนนสูงวัง ขอนจิก ครั้งที่ 2 จำนวน 4 ชั่วโมง	4
วันที่ 14 สัปดาห์ที่ 3	-	-	ผู้ผู้นิเทศและครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการสอน และปรับปรุง พัฒนาตาม คำแนะนำโรงเรียนบ้านโนนสูง วังขอนจิก ครั้งที่ 2 จำนวน 6 ชั่วโมง	6
วันที่ 15 สัปดาห์ที่ 3			การบูรณาการสอดแทรกกับ การปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร โรงเรียนบ้านดอนกลอย หนองยาง ครั้งที่ 2 จำนวน 4 ชั่วโมง	4

ตาราง 38 (ต่อ)

วัน/สัปดาห์/ กิจกรรม	การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			
	กิจกรรมการพัฒนา			เวลา
	ก่อนการ อบรมนิเทศ	ระหว่างการอบรมนิเทศ	หลังการอบรมนิเทศ	
วันที่ 16 สัปดาห์ที่ 4			ผู้นิเทศและครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการ สอนและปรับปรุง พัฒนาตาม คำแนะนำโรงเรียนบ้านดอน กลอยหนองยาง ครั้งที่ 2 จำนวน 6 ชั่วโมง-	6
วันที่ 17 สัปดาห์ที่ 4	-	-	การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3 จำนวน 6 ชั่วโมง	6
วันที่ 18 สัปดาห์ที่ 4	-	-	การบูรณาการสอดแทรก กับการปฏิบัติจริงการ นิเทศ ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร โรงเรียนบ้านทันดู่ เหนือ ครั้งที่ 3 จำนวน 4 ชั่วโมง	4
วันที่ 19 สัปดาห์ที่ 4			ผู้นิเทศและครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการ สอนและปรับปรุง พัฒนา ตามคำแนะนำ โรงเรียน บ้านทันดู่เหนือ ครั้งที่ 3 จำนวน 6 ชั่วโมง	6

ตาราง 38 (ต่อ)

วัน/สัปดาห์/ กิจกรรม	การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			
	กิจกรรมการพัฒนา			เวลา
	ก่อนการ อบรมนิเทศ	ระหว่างการอบรมนิเทศ	หลังการอบรมนิเทศ	
วันที่ 20 สัปดาห์ที่ 4	-	-	การบูรณาการสอดแทรกกับการ ปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โรงเรียนบ้านโนนสูงวังขอนจิก ครั้งที่ 3 จำนวน 4 ชั่วโมง	4
วันที่ 21 สัปดาห์ที่ 5			ผู้นิเทศและครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการ สอนและปรับปรุง พัฒนาตาม คำแนะนำโรงเรียนบ้านโนนสูง วังขอนจิก ครั้งที่ 3 จำนวน 6 ชั่วโมง	6
วันที่ 22 สัปดาห์ที่ 5	-	-	การบูรณาการสอดแทรกกับการ การปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร โรงเรียนบ้านดอน กลอยหนองยาง ครั้งที่ 3 จำนวน 4 ชั่วโมง	4
วันที่ 23 สัปดาห์ที่ 5			ผู้นิเทศและครูผู้สอน ภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการ สอนและปรับปรุง พัฒนาตาม คำแนะนำโรงเรียนบ้านดอน กลอยหนองยาง ครั้งที่ 3 จำนวน 6 ชั่วโมง	6

ตาราง 38 (ต่อ)

วัน/สัปดาห์/ กิจกรรม	การพัฒนาแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา			
	กิจกรรมการพัฒนา			เวลา
	ก่อนการอบรม นิเทศ	ระหว่างการอบรมนิเทศ	หลังการอบรมนิเทศ	
วันที่ 24 สัปดาห์ที่ 5	-	-	การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4 จำนวน 3 ชั่วโมง	3
วันที่ 25 สัปดาห์ที่ 5	-	-	- การประเมินผลการทดสอบความรู้ หลังการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน- การประเมิน ความพึงพอใจการใช้รูปแบบการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1
			-สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ สะท้อน ผลหลักสูตร การพัฒนาและรายงาน ผลการประเมินหลังพัฒนา	4
			-พิธีปิด	1
			-มอบเกียรติบัตร	บูรณาการ
รวม				120

4.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ก่อนและหลังการพัฒนาแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบคะแนนทักษะในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชั้นเรียน ก่อนและหลังการพัฒนาแบบการนิเทศ ฯ

ตาราง 39 ตารางการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่	รายละเอียด	จำนวนชั่วโมง
1	การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1 - สำรวจความต้องการ - การทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมพัฒนาฝีมือ	3
1	- ลงทะเบียน/ปฐมนิเทศ	ไม่นับชั่วโมง
2	อบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน วันละ 6 ชั่วโมง จำนวน 12 ชั่วโมง ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ - การทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมอบรม โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 2 ชั่วโมง โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S) จำนวน 4 ชั่วโมง โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 4 ชั่วโมง โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Application : A) จำนวน 2 ชั่วโมง - การทดสอบความรู้หลังเข้าร่วมอบรม	บูรณาการ 1บูรณาการ 2 4 4 2 1บูรณาการ
รวม		12
	- การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2 สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 1 สัปดาห์	3
	ผู้นิเทศใช้รูปแบบการนิเทศ ฯ ดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศ ฯ จำนวน 4 โมดูล การบูรณาการสอดแทรกกับการปฏิบัติจริงการนิเทศ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และผู้นิเทศและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ฝึกปฏิบัติการสอนและปรับปรุง พัฒนาตามคำแนะนำ จำนวน 96 ชั่วโมง ได้แก่ โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 17 ชั่วโมง โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S) จำนวน 51 ชั่วโมง โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 14 ชั่วโมง โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Application : A) จำนวน 14 ชั่วโมง	17 51 14 14
รวม		96
	- การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3 - 4 สัปดาห์ละ 1 วัน วันละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 2 สัปดาห์	6
รวม		120

การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปพัฒนาผู้นิเทศ เพื่อ ส่งเสริมครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีกระบวนการพัฒนา และวิธีการพัฒนาและตารางการพัฒนา ไปปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ดังนี้

ตาราง 40 เปรียบเทียบคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

คนที่	คะแนนก่อนการพัฒนา	คะแนนหลังการพัฒนา
1	42	50
2	45	49
3	43	50
4	44	50
5	42	49
6	45	50
7	46	48
8	43	50
9	45	50
ผลรวม	395	446
X	43.89	49.56
S.D	1.45	0.73

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ย (X) ก่อนการพัฒนามีคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ 43.89 และหลังการพัฒนาคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ 49.56 แสดงว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

กระบวนการพัฒนา

การพัฒนาแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปพัฒนาผู้นิเทศเพื่อส่งเสริมครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4
การพัฒนา ก่อนการอบรม	การพัฒนาแบบเข้ม การอบรม	การบูรณาการระหว่าง การปฏิบัติ ๑	การพัฒนา หลังการอบรม
- ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1 (3 ชั่วโมง) - การทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมพัฒนาคู่มือ - สสำรวจความต้องการของผู้รับการนิเทศ (3 ชั่วโมง)	- การลงทะเบียน - การชี้แจงทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักและปฐมนิเทศ - การทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมอบรม (1 ชั่วโมง) - การอบรมเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย 4 โมดูล โมดูลที่ 1:การวางแผนการนิเทศ (2 ชั่วโมง) โมดูลที่ 2:การปฏิบัติการนิเทศ (4 ชั่วโมง) โมดูลที่ 3:การประเมินผลการนิเทศ (4 ชั่วโมง) โมดูลที่ 4:การประยุกต์ใช้การนิเทศ (2 ชั่วโมง) (บูรณาการ 12 ชั่วโมง)	- ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2 (3 ชั่วโมง) - ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3 (3 ชั่วโมง) - ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4 (3 ชั่วโมง) - ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมเรียนรู้ด้วยตนเอง ศึกษาเอกสาร โมดูลที่ 1:การวางแผนการนิเทศ (17 ชั่วโมง) โมดูลที่ 2:การปฏิบัติการนิเทศ (51 ชั่วโมง) โมดูลที่ 3:การประเมินผลการนิเทศ (14 ชั่วโมง) โมดูลที่ 4:การประยุกต์ใช้การนิเทศ (14 ชั่วโมง) (บูรณาการ 105 ชั่วโมง)	- ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมสรุปผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศ ๑ (3 ชั่วโมง) - ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมทดสอบความรู้หลังการพัฒนา (1 ชั่วโมง) - ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมประเมินความพึงพอใจ (1 ชั่วโมง) (บูรณาการ 5 ชั่วโมง) (เวลาของโมดูลทั้ง 4 โมดูล)

ภาพประกอบ 14 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปปฏิบัติการจัดการเรียนรู้แบ่งขั้นตอนการพัฒนาก่อเป็น 4 ขั้นตอน ใช้เวลาในการพัฒนาจำนวน 120 ชั่วโมง ตามหลักการ 70:20:10 learning Model (Joshi, M. 2018) โดยมีรายละเอียดการ ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1 จำนวน 3 ชั่วโมง- การทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมพัฒนาคู่มือ และสำรวจความต้องการในการอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมอบรม จำนวน 1 ชั่วโมง การพัฒนาแบบเข้มตามรูปแบบ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 12 ชั่วโมง บูรณาการ (ร้อยละ 10) โดยใช้เนื้อหา 4 โมดูล

ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ศึกษาเอกสาร การบูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน โดยการสอดแทรกการปฏิบัติงาน จำนวน 104 ชั่วโมง (ร้อยละ 70) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จำนวน 24 ชั่วโมง (ร้อยละ 20)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา การสรุปผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 ชั่วโมง การทดสอบความรู้หลังการพัฒนา จำนวน 1 ชั่วโมง และการประเมินความพึงพอใจ จำนวน 1 ชั่วโมง

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาก่อนการอบรม

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ครั้งที่ 1 ระหว่างผู้นิเทศผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 3 ชั่วโมง

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแบบเข้ม การอบรม

การเตรียมความพร้อมในการอบรมรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

1. ลงทะเบียน ผู้เข้ารับการพัฒนางานลงทะเบียนเพื่อเข้าร่วมอบรมรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ปฐมนิเทศ ผู้วิจัยอธิบายจุดประสงค์แนวทางปฏิบัติ วัน เวลา สถานที่ในการจัดกิจกรรม รายละเอียด ขั้นตอนในการดำเนินงานตามการอบรมและชี้แจงทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการ ดำเนินการ ร่วมถึงตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการเข้าร่วมอบรมแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาในประเด็นที่มีข้อสงสัย

3. ผู้เข้าร่วมพัฒนา ทดสอบความรู้ก่อนเข้าร่วมอบรม จำนวน 1 ชั่วโมง

4. ผู้เข้ารับการพัฒนา อบรมเชิงปฏิบัติการใช้เวลารวม 12 ชั่วโมง เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยมอบหมายให้ผู้เข้ารับการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติ จำนวน 12 ชั่วโมง โดยฟังบรรยายจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้การอบรมเชิงปฏิบัติการตามโมดูล จำนวน 4 โมดูล การฝึกปฏิบัติจริง การนำเสนอผลงาน การสะท้อนผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 2 ชั่วโมง

โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S) จำนวน 4 ชั่วโมง

โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 4 ชั่วโมง

โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Application : A) จำนวน 2 ชั่วโมง

5. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ครั้งที่ 2 ระหว่างผู้เข้ารับการ
พัฒนา จำนวน 3 ชั่วโมง

ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการระหว่างปฏิบัติงานจริง

การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติกิจกรรมใช้เวลา รวม 90 ชั่วโมง โดยสอดแทรกกับการปฏิบัติการนิเทศการเรียนการสอนใช้เวลา 36 ชั่วโมง ผู้นิเทศกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษฝึกปฏิบัติการสอนและปรับปรุง พัฒนาตามคำแนะนำ ใช้เวลา 54 ชั่วโมง และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ใช้เวลา 12 ชั่วโมง เป็นกิจกรรมที่พัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ศึกษาเอกสาร ทั้ง 4 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) จำนวน 17 ชั่วโมง โมดูล 2 การปฏิบัติการนิเทศ(Supervision : S) จำนวน 51 ชั่วโมง โมดูล 3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation : E) จำนวน 14 ชั่วโมง และ โมดูล 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (Apply : A) จำนวน 14 ชั่วโมง รวมเวลา จำนวน 96 ชั่วโมง

2. การนิเทศครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารจัดการเรียนการสอน ณ โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ โรงเรียนบ้านโนนสูงวังขอนจิก โรงเรียนบ้านต้นตูเหือและโรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง โดยมีความมุ่งหวังว่า ผู้เข้ารับการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะสามารถเชื่อมโยงโมดูล ทั้ง 4 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1: การวางแผนการนิเทศ โมดูลที่ 2:การปฏิบัติการนิเทศ โมดูลที่ 3:การประเมินผลการนิเทศ และโมดูลที่ 4:การประยุกต์ใช้การนิเทศ เข้าด้วยกันและสามารถนำกิจกรรมที่ได้รับการพัฒนาไปสอดแทรกจัดการเรียนรู้ได้ หลังจากการเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 4 ชั่วโมง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ รวมเวลา จำนวน 36 ชั่วโมง เพื่อส่งเสริมการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้นิเทศกับครูผู้สอนภาษาอังกฤษฝึกปฏิบัติการสอนและปรับปรุง พัฒนาตามคำแนะนำ สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 6 ชั่วโมง เป็นเวลา 3 สัปดาห์ รวมเวลา จำนวน 54 ชั่วโมง รวมการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 90 ชั่วโมง

3. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3 – 4 ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนากับบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งในแต่ละสัปดาห์ผู้นิเทศผู้เข้ารับการพัฒนาก็จะเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สัปดาห์ละ 1 วันวันละ 3 ชั่วโมง เป็นเวลา 2 สัปดาห์ จำนวน 6 ชั่วโมง ตามวันและเวลาที่โรงเรียนกลุ่มเป้าหมายกำหนด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

ในการเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีการประเมินหลังการพัฒนา ใช้ เวลา รวม 5 ชั่วโมง ดังนี้

1. ผู้เข้ารับการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ สะท้อนผลการพัฒนาและ รายงานผลการประเมินหลังพัฒนา จำนวน 3 ชั่วโมง

2. ผู้เข้ารับการพัฒนาคำแบบทดสอบความรู้โดยใช้กรอบการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบทดสอบความรู้เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบมี 4 ตัวเลือก โดยนำคะแนนที่ได้ไปเปรียบเทียบกับคะแนนก่อนการร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 ชั่วโมง

3. ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการทำแบบสอบถามความพึงพอใจในการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ชั่วโมง

2. วิธีการพัฒนา

การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมการพัฒนาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิธีการพัฒนาหลัก ดังนี้

2.1 การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมการพัฒนาที่ประกอบด้วยกิจกรรมการบรรยาย (Lecture) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง (Case study) การอภิปรายกลุ่ม (Discussion) การระดมความคิดเห็น (Brain storming)

2.2 การเรียนรู้จากการบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงานจริง (On the job learning) ที่ ประกอบด้วยกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกิจกรรมที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้รับการพัฒนาคำ โดย การ นำความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

2.3 การร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) คือ การที่สมาชิกร่วมมือร่วมพลังเป็นชุมชนมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด ทฤษฎี วิธีปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อดีข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่งต่างๆ แล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยกิจกรรมการสอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษา (Mentoring)

3. ตารางการพัฒนา

ประชุมวางแผนการอบรมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1 จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านหันคูเหนือ ตำบลหนองเหล็ก อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โรงเรียนบ้านโนนสูงวังขอนจิกตำบลหนองเหล็ก อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และโรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง ตำบลหัวขวาง อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้นิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) จำนวน 9 คน

ผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ครูผู้ภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จากโรงเรียน 3 โรงเรียน โดยกำหนดประเด็นการประชุม ดังนี้

1. สภาพทั่วไป
2. บุคลิกภาพ
3. ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ
4. ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ
5. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ
6. ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้
8. กระบวนการสอน
9. สื่อการสอน
10. การประเมินผล

จากตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ย (X) ก่อนการพัฒนามีคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ 43.89 และหลังการพัฒนามีคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ 49.56 แสดงว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

ตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ตาราง 41 การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เวลา วัน	08.30-09.30	09.30-10.30		11.30-12.30	12.30-13.30	13.30-14.30	14.30-15.30	15.30-16.30	หมายเหตุ	
วันแรก	ส่วนที่ 1	ส่วนที่ 2			รับประทานอาหาร	ส่วนที่ 2				
	ลงทะเบียน	MODULE 1 การวางแผนการนิเทศ				MODULE 1 การวางแผนการ นิเทศ	MODULE 2 การปฏิบัติการนิเทศ			
	พิธีเปิด	การวางแผน นิเทศร่วมกัน	ข้อมูล สารสนเทศ การนิเทศ	การนิเทศ มุ่งผลสัมฤทธิ์		การนิเทศ อย่าง กลายามมิตร	การนิเทศแบบ ชี้แนะ ให้ คำปรึกษาและการ นิเทศเพื่อการ พัฒนา			
	ทดสอบ ก่อนเรียน									
วันที่สอง	ส่วนที่ 2				รับประทานอาหาร	ส่วนที่ 2			ทดสอบหลัง อบรม พิธีปิด บูรณาการ	
	MODULE 3 การประเมินผลการนิเทศ					MODULE 3 การประเมินผล การนิเทศ	MODULE 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ			
	การประเมินผล ตามสภาพจริง	การประเมินผลมุ่ง ผลสัมฤทธิ์				การประเมินผล เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ	การ ประยุกต์ใช้ การนิเทศ ในอนาคต	-การประยุกต์ใช้ พัฒนา ประสบการณ์ นิเทศ การประยุกต์ใช้ พัฒนาสภาพ แวดล้อม การนิเทศ -ทดสอบหลังอบรม -พิธีปิด		

แสดงว่าคู่มือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ได้

ผลจากการประเมินรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 9 คน ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงพัฒนา รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผลการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการนิเทศโดยยึดครูผู้สอนเป็นฐานคือใช้รูปแบบการนิเทศที่มุ่งกระตุ้นชี้แนะข้อมูล ในกรณีครูผู้สอนมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่มาก หรือไม่ได้จบตรงสาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษและใช้รูปแบบการนิเทศแบบร่วมมือในกรณีที่ครูมีประสบการณ์ด้านการสอนปานกลางหรือจบตรงสาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ ซึ่งผลการดำเนินงานปรากฏดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P)

ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นในการวางแผนการนิเทศ วิเคราะห์สภาพการบริหารวิชาการเป็นหลัก โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนสอนในวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และศึกษาวิเคราะห์สภาพการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ควบคู่กับการศึกษาเอกสาร (แผนการจัดการเรียนรู้) ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ค้นพบร่วมกับ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) และครูที่รับการนิเทศ ร่วมรับฟังข้อคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนเข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาดังกล่าว รวมทั้งร่วมกันจัดทำโครงการนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศร่วมกันจัดทำแผนนิเทศ มีการกำหนดปฏิทินนิเทศ/กำหนดการนิเทศ ร่วมกันสร้าง/เลือกเครื่องมือนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และเพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการจัดการเรียนสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีความมั่นใจในการลงไปในเขตและสังเกตการสอนของครูในสถานการณ์จริงผู้วิจัยได้รวบรวมประเด็นหลักที่ผู้นิเทศจะต้องให้การชี้แนะ แนะนำ ช่วยเหลือครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนสอน ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบของแผนกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนสอน การ

ใช้สื่อการสอน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน และการประเมิน รวมทั้งเทคนิคการพูดคุยการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ผลการวางแผนการนิเทศ วิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนสอนในวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีครูจบเอกภาษาอังกฤษ พบว่า ครูมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เป็นปัจจุบัน และผ่านการตรวจแผนจากผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการบันทึกหลังสอนแต่ยังบันทึกไม่ครบสมบูรณ์ ส่วนโรงเรียนที่ไม่มีครูเอกภาษาอังกฤษ พบว่า จัดการเรียนการสอนในวิชาภาษาอังกฤษ ครูให้นักเรียนเรียนรู้จากสื่อ DLTV และสื่อออนไลน์จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ได้แก่ Youtube, Tiktok จากสัมภาษณ์ครูผู้สอนยังพบว่า การนิเทศในปัจจุบันเป็นการเยี่ยมชั้นเรียนที่เน้นการจัดบรรยากาศชั้นเรียนมากกว่าการนิเทศการจัดการเรียนการสอน สืบเนื่องมาจากผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ขาดความมั่นใจและที่สำคัญขาดความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน รวมทั้งไม่มีแผนและปฏิทินในการนิเทศที่ชัดเจนและต้องการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และต้องการ การนิเทศการจัดการเรียนการสอนของผู้นิเทศและครูผู้สอนที่มีแผนการนิเทศการสอน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สามารถปฏิบัติตามได้ แผนการนิเทศต้องระบุบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเอาให้ชัดเจน ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) และครูที่รับการนิเทศ มีความเข้าใจและเชื่อมั่นว่ากระบวนการนิเทศสามารถพัฒนาการจัดการเรียนสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศ มีความสามารถในการประเมินความสอดคล้องกับองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนสอน รวมทั้งให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนสอนที่สอดคล้องกับกรอบความสามารถทางภาษาของสหภาพยุโรป CEFR ได้ รายละเอียด ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) ประเมินตนเองในการวางแผนการนิเทศ การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้ นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็น ระเบียบในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาสภาพความสะอาด ในส่วนของผู้นิเทศ ทำ การนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	4.33	0.29	มาก	4.83	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มี ความชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและ สร้างบรรยากาศการ นิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน การนิเทศ	4.22	0.38	มาก	4.78	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1 มีการจัดทำแผนการ นิเทศร่วมกันกับผู้รับ การนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีการจัดทำแบบการ นิเทศตามขั้นตอนการ นิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 42 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.3 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	3.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการณ์นิเทศ	4.89	0.10	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 นิเทศตามแผนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 ชี้แจง รายละเอียดวัตถุประสงค์การนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 สังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาทความเรียบร้อยตามกำหนดเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 ให้การสอนแนะและให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 พิจารณาผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 สรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6. ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.83	0.29	มากที่สุด	4.83	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 ปรับปรุงผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 รายงานผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	4.61	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 42 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7.2 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ จุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้ ถูกต้องตามรูปแบบการ สอน	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแผนแบบ Active Learning	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะ การแผนการจัดการ เรียนรู้มีการเสนอและ สรุปทุกครั้ง	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	4.21	0.22	มาก	4.96	0.07	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การสอดแทรกความรู้ ทั่วไปและคุณธรรม จริยธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การใช้วิธีการสอนที่ หลากหลาย แบบ Active Learning	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ซักถามหรือแสดงความ คิดเห็น	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 42 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.5 มีความรู้และเสนอแนะการตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้กระบวนการคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะเนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการสรุปเนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษาค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	3.83	0.29	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะสื่อมีความน่าสนใจ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะสื่อเหมาะสมกับกิจกรรม	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะสอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.53	0.21	มากที่สุด	4.90	0.18	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 42 ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) มีการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.53$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.90$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด และการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

ตาราง 43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 2

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	4.33	0.29	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	4.56	0.19	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 43 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1 มีการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	3.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.61	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 นิเทศตามแผนการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 ชี้แจง รายละเอียดวัตถุประสงค์การนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 สังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้ นิเทศ ด้วยมารยาทความ เรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 ให้การสอนแนะและให้ คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร หลังการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการ นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 พิจารณาผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินผลตามจุดมุ่งหมาย การนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 สรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การ นิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 ปรับปรุงผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 43 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6.2 รายงานผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	4.22	0.58	มาก	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการสอน	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแบบ Active Learning	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอและสรุปทุกครั้ง	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	4.54	0.58	มากที่สุด	4.92	0.14	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การสอดแทรกความรู้ทั่วไปและคุณธรรม จริยธรรม	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 43 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือ แสดงความคิดเห็น	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การ ตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้ กระบวนการคิดและร่วมแสดง ความคิดเห็น	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตร ภาษาอังกฤษ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการ สรุปเนื้อหา ได้ตรงตาม จุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการ ชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษา ค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมี ความน่าสนใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อ เหมาะสมกับกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	4.83	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุม จุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการ ประเมินผลตามสภาพจริง (สอบ ปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกต พฤติกรรม, อื่น ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.60	0.26	มากที่สุด	4.95	0.09	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 43 ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 2 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) มีการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.60$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศและด้านสื่อการสอน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.95$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด และการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

ตาราง 44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 3

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	4.75	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.33	0.58		5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	4.22	0.19	มาก	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 44 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1 มีการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.33	0.48	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 นิเทศตามแผนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 ชี้แจง รายละเอียด วัตถุประสงค์การนิเทศ	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 สังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาทความเรียบร้อยตามกำหนดเวลา	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 ให้การสอนแนะและให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ	4.78	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 พิจารณาผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 สรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 ปรับปรุงผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 รายงานผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	4.78	0.38	มากที่สุด	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 44 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7.2 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้อง กับจุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตาม รูปแบบการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผน แบบ Active Learning	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะการ แผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอ และสรุปทุกครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	4.50	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การ สอดแทรกความรู้ทั่วไปและ คุณธรรม จริยธรรม	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การใช้ วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือ แสดงความคิดเห็น	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 44 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้กระบวนการคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการสรุปเนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษาค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมีความน่าสนใจ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะสอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ)	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.60	0.38	มากที่สุด	4.97	0.04	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 44 ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศโรงเรียนลำดับที่ 3 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) มีการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.60$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X} = 4.89$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.97$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1

การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด และการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) ประเมินผู้รับการนิเทศในการวางแผนการนิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

ตาราง 45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินของผู้นิเทศที่มีต่อผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	4.08	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	3.89	0.19	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกับผู้นิเทศ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 45 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.3 มีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.67	0.29	มากที่สุด	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 มีส่วนร่วมในนิเทศตามแผนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 มีส่วนร่วมในให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 มีส่วนร่วมในชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์การนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 มีส่วนร่วมในสังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาทความเรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 มีส่วนร่วมในให้การสอนแนะและให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ	4.56	0.38	มากที่สุด	4.78	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 มีส่วนร่วมในพิจารณาผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 มีส่วนร่วมในประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 มีส่วนร่วมในสรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6. ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.50	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 มีส่วนร่วมในปรับปรุงผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 มีส่วนร่วมในรายงานผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 45 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	4.06	0.10	มาก	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการสอน	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอและสรุปทุกครั้ง	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	4.08	0.43	มาก	4.92	0.14	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การสอดแทรกความรู้ทั่วไปและคุณธรรม จริยธรรม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 45 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้กระบวนการคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะเนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการสรุปเนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษาค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมีความน่าสนใจ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ)	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.27	0.08	มาก	4.82	0.31	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 45 ผลการประเมินผู้รับนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.27$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด การมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2

โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.82$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

ตาราง 46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินของผู้นิเทศที่มีต่อผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 2

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	4.08	0.58	มาก	4.83	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	3.89	0.19	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 46 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้นิเทศ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.67	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 มีส่วนร่วมในนิเทศตามแผนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 มีส่วนร่วมในให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 มีส่วนร่วมในชี้แจง รายละเอียดวัตถุประสงค์การนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 มีส่วนร่วมในสังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาทความเรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 มีส่วนร่วมในให้การสอนแนะและให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ	4.56	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 มีส่วนร่วมในพิจารณาผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 มีส่วนร่วมในประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 มีส่วนร่วมในสรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 46 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6.ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การ นิเทศ	4.50	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 มีส่วนร่วมในปรับปรุงผลการ นิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 มีส่วนร่วมในรายงานผลการ นิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการ เรียนรู้	4.06	0.10	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการ วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตร	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการ จัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการ จัดการเรียนรู้สอดคล้องกับ จุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการ จัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการ สอน	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการ จัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะการ แผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอ และสรุปทุกครั้ง	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	4.17	0.43	มาก	4.96	0.07	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหา สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 46 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การสอดแทรกความรู้ทั่วไปและคุณธรรมจริยธรรม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้กระบวนการคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการสรุปเนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษาค้นคว้าและแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมีความน่าสนใจ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ)	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.32	0.08	มาก	4.97	0.04	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 46 ผลการประเมินผู้รับนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.32$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด การมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.97$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอนและด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

ตาราง 47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินของผู้นิเทศที่มีต่อผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 3

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	3.78	0.38	มาก	4.33	0.58	มาก	4.78	0.38	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	3.75	0.43	มาก	4.25	0.29	มาก	4.83	0.29	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.33	0.58	มาก	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 47 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	3.33	0.58	มาก	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	4.22	0.72	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.78	0.38	มากที่สุด
3.1 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้นิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	4.00	1.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.06	0.29	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.83	0.29	มากที่สุด
4.1 มีส่วนร่วมในนิเทศตามแผนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 มีส่วนร่วมในให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 มีส่วนร่วมในชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์การนิเทศ	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
4.5 มีส่วนร่วมในสังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาทความเรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
4.6 มีส่วนร่วมในการสอนแนะและให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 มีส่วนร่วมในพิจารณาผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 มีส่วนร่วมในประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 47 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.3 มีส่วนร่วมในสรุปผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 มีส่วนร่วมในปรับปรุงผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 มีส่วนร่วมในรายงานผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการสอน	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะการแผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอและสรุปทุกครั้ง	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 47 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. กระบวนการสอน	3.92	0.14	มาก	4.92	0.14	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหา สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การ สอดแทรกความรู้ทั่วไปและคุณธรรม จริยธรรม	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การใช้ วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การเปิด โอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือแสดง ความคิดเห็น	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การตั้ง คำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้ กระบวนการคิดและร่วมแสดง ความ คิดเห็น	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหา ถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการสรุป เนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการ ชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษาค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมี ความน่าสนใจ	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 47 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อ เหมาะสมกับกิจกรรม	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการ ประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย ,สอบอัตนัย,สอบปฏิบัติ,การรายงาน, การมอบหมายงาน,การทำแบบฝึกหัด สังเกตพฤติกรรม,อื่น ๆ	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.97	0.12	มาก	4.56	0.34	มากที่สุด	4.92	0.13	มากที่สุด

จากตาราง 47 ผลการประเมินผู้รับนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศ มีการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.97$) ระดับคุณภาพมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ และขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ($\bar{X} = 4.33$) ระดับคุณภาพมาก การมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.56$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสื่อการสอนและด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.92$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุดจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S)

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1 จากการการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ ศึกษาหลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โครงสร้างหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และสำรวจความต้องการของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศต้องการรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเพื่อพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ผู้รับการนิเทศต้องการแนวการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (แบบสัมภาษณ์ 1)

ผู้นิเทศ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) ปฏิบัติการนิเทศ โดยการประชุมก่อนการนิเทศ (Pre-Supervision : P) การนิเทศการสอน (Supervision : S) และประชุมหลังการนิเทศการสอน (Post-Supervision : P)

1. การประชุมก่อนการนิเทศ (Pre-Supervision : P) จากการประชุมร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศในประเด็นที่ต้องพิจารณา จำนวน 10 ด้าน เกี่ยวกับ ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านการประเมินผล และการกำหนดวัน เวลาในเข้านิเทศการสอนในแต่ละครั้ง ครูผู้รับการนิเทศขอให้มีการจัดการเรียนสอนภาษาอังกฤษในภาพรวมก่อน เพราะต้องการทราบว่าการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมา มีจุดอ่อนตรงไหนเนื่องจากสอนแบบนี้มานานแล้ว โดยเลือกใช้แบบประเมินการจัดการเรียนรู้ (แบบนิเทศการสอน 2) และแบบสังเกตการจัดการเรียนสอนในชั้นเรียน (แบบนิเทศการสอน 3)

ตาราง 48 ผลการประชุมก่อนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศ เพื่อนิเทศผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียน

การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนลำดับที่ 1 โรงเรียนลำดับที่ 2 และโรงเรียนลำดับที่ 3

รายการพิจารณา	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1. การนิเทศตามแผน	ผู้นิเทศเตรียมความพร้อมด้านสภาพทั่วไปด้านบุคลิกภาพด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ด้านกระบวนการสอนด้านสื่อการสอนด้านการประเมินผล และการกำหนดวัน เวลาในเข้านิเทศการสอนในแต่ละครั้งเครื่องมือการนิเทศสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ	ผู้นิเทศร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับพฤติกรรมจากผลการนิเทศ ครั้งที่ 1ด้านสภาพทั่วไปด้านบุคลิกภาพด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ด้านกระบวนการสอนด้านสื่อการสอนด้านการประเมินผล เครื่องมือการนิเทศการบันทึกผลการนิเทศให้ตรงประเด็น สร้างความสบายใจให้ผู้รับการนิเทศ	ผู้นิเทศร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับพฤติกรรมจากผลการนิเทศ ครั้งที่ 2ด้านสภาพทั่วไปด้านบุคลิกภาพด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ด้านกระบวนการสอนด้านสื่อการสอนด้านการประเมินผล เครื่องมือการนิเทศการบันทึกผลการนิเทศให้ตรงประเด็น สร้างความสบายใจให้ผู้รับการนิเทศ

ตาราง 48 (ต่อ)

รายการพิจารณา	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
2. ความสำคัญของการนิเทศ	ผู้นิเทศ สร้างความตระหนักในการนิเทศเพื่อพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นิเทศที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ การวางตัวให้เหมาะสมในการนิเทศ และการพูดสื่อสารให้ตรงประเด็น สื่อสารให้เข้าใจ พูดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการสอน	ผู้นิเทศ ปรับพฤติกรรมในการนิเทศ โดยพิจารณาผลการนิเทศครั้งที่ 1 เพื่อพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นิเทศที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ การวางตัวให้เหมาะสมในการนิเทศ และการพูดสื่อสารให้ตรงประเด็น สื่อสารให้เข้าใจ พูดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการสอน	ผู้นิเทศ ปรับพฤติกรรมในการนิเทศ โดยพิจารณาผลการนิเทศครั้งที่ 2 เพื่อพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นิเทศที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ การวางตัวให้เหมาะสมในการนิเทศ และการพูดสื่อสารให้ตรงประเด็น สื่อสารให้เข้าใจ พูดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการสอน
1. หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้นิเทศศึกษาหลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตรวจสอบแผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้ข้อเสนอแนะในการเขียนแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เวลา สถานที่	ผู้นิเทศแนะนำการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จากผลการนิเทศครั้งที่ 1 ให้ข้อเสนอแนะในการเขียนแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เวลา สถานที่ โดยเน้นการเรียนการสอนแบบ Active Learning ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ	ผู้นิเทศแนะนำการวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จากผลการนิเทศครั้งที่ 2 ให้ข้อเสนอแนะในการเขียนแผนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เวลา สถานที่ โดยเน้นการเรียนการสอนแบบ Active Learning ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
2. กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้นิเทศศึกษาขั้นตอนการสอนจากแผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้นิเทศเสนอแนะขั้นตอนการสอนจากแผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จากผลการนิเทศครั้งที่ 1	ผู้นิเทศเสนอแนะขั้นตอนการสอนจากแผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จากผลการนิเทศครั้งที่ 2
3. สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้นิเทศศึกษาการสร้างและใช้สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้นิเทศแนะนำการสร้างและใช้สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้เหมาะสมกับขั้นตอนการสอนและเวลา ในการใช้สื่อ โดยใช้ข้อมูลจากการนิเทศครั้งที่ 1	ผู้นิเทศแนะนำการสร้างและใช้สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ให้เหมาะสมกับขั้นตอนการสอนและเวลา ในการใช้สื่อ โดยใช้ข้อมูลจากการนิเทศครั้งที่ 2
4. การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้นิเทศศึกษาการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้นิเทศแนะนำการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีการบันทึกเป็นคะแนนให้ชัดเจน มองเห็นได้ง่าย สร้างแรงกระตุ้นในการเรียน ประกาศคะแนนและสรุปผลการวัดและประเมินผล ให้ผู้เรียนได้รู้ความสามารถของตนเอง โดยใช้ผลการนิเทศครั้งที่ 1 มาปรับปรุงพัฒนา	ผู้นิเทศแนะนำการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีการบันทึกเป็นคะแนนให้ชัดเจน มองเห็นได้ง่าย สร้างแรงกระตุ้นในการเรียน ประกาศคะแนนและสรุปผลการวัดและประเมินผล ให้ผู้เรียนได้รู้ความสามารถของตนเอง โดยใช้ผลการนิเทศครั้งที่ 2

ตาราง 49 ผลการประชุมก่อนการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อนิเทศผู้รับการนิเทศใน
การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา โรงเรียนลำดับที่ 1 โรงเรียนลำดับที่ 2 และโรงเรียนลำดับที่ 3

รายการพิจารณา	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1. หลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้รับการนิเทศ วิเคราะห์หลักสูตร และเขียนแผนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้ผู้ นิเทศได้ศึกษาเพื่อนิเทศการสอน โดยผู้รับการนิเทศใช้ การสอน แบบ 2W3P	ผู้รับการนิเทศ ปรับการเขียน แผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร โดยใช้ผลการนิเทศครั้งที่ 1 ให้ผู้นิเทศได้ศึกษาเพื่อนิเทศการ สอน	ผู้รับการนิเทศ ปรับการเขียน แผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร โดยใช้ผลการนิเทศ ครั้งที่ 2 ให้ผู้นิเทศได้ศึกษาเพื่อ นิเทศการสอน
2. กระบวนการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้รับการนิเทศ จัดการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบ 2W3P ตามขั้นตอน ดังนี้ 1. Warm up 2. Presentation 3. Practice 4. Production 5. Wrap up	ผู้รับการนิเทศ ปรับจัดการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบ 2W3P ตามขั้นตอน ใช้ผลการ นิเทศครั้งที่ 1 ดังนี้ 1. Warm up 2. Presentation 3. Practice 4. Production 5. Wrap up ปรับการสอนคำศัพท์ จำนวน 8 คำ การสอนประโยค เกม ใบงาน การสนทนา	ผู้รับการนิเทศ ปรับจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร แบบ 2W3P ตามขั้นตอน ใช้ผลการนิเทศครั้งที่ 2 ดังนี้ 1. Warm up 2. Presentation 3. Practice 4. Production 5. Wrap up ปรับการสอนคำศัพท์ จำนวน 8 คำ การสอนประโยค เกม ใบงาน การสนทนา
3. สื่อการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	สื่อการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร ใช้เพียง วีดิโอ ในการสอน	สื่อการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร ปรับให้มีบัตรคำ ประโยค บทสนทนา เกม และ วีดิโอและ Power Point ในการสอน ปรับ ตามผลการนิเทศครั้งที่ 1	สื่อการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร ปรับให้มีบัตรคำ ประโยค บทสนทนา เกม และ วีดิโอและ Power Point ในการสอน ปรับ ตามผลการนิเทศครั้งที่ 2
4. การวัดและประเมินผลการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	การวัดและประเมินผลการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร กำหนดเก็บคะแนนจาก การรวมกิจกรรม	วัดและประเมินผลการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ปรับพัฒนาโดยบันทึกผลคะแนน ของผู้เรียนบนกระดานที่มุมใดมุม หนึ่ง หรือใช้กระดานบันทึกคะแนน ที่ใหญ่พอเหมาะกับชั้นเรียน โดยใช้ ข้อมูลจากการนิเทศครั้งที่ 1	วัดและประเมินผลการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ปรับพัฒนาโดยบันทึกผลคะแนน ของผู้เรียนบนกระดานที่มุมใดมุม หนึ่ง หรือใช้กระดานบันทึก คะแนนที่ใหญ่พอเหมาะกับชั้น เรียน โดยใช้ข้อมูลจากการนิเทศ ครั้งที่ 2

2. การนิเทศการสอน (Supervision : S) ผู้นิเทศใช้เครื่องมือนิเทศตามที่ได้ตกลงกันไว้

พบว่า แบบประเมินการจัดการเรียนสอน (แบบนิเทศการสอน 2) ไม่มีปัญหาแต่แบบนิเทศการจัดการ
เรียนสอนในชั้นเรียน (การนิเทศการสอน 3) เป็นปัญหาสำหรับผู้นิเทศ ไม่สามารถบอกได้ว่าพฤติกรรม
ใดที่เป็นจุดเด่นและพฤติกรรมใดที่เป็นจุดที่ต้องได้รับการพัฒนา

2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้
นิเทศ) ประเมินตนเองในการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

ตาราง 50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการ
สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การ
ปฏิบัติการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบ ในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วน ของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความ ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้าง บรรยากาศการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการ นิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1 มีการจัดทำแผนการนิเทศ ร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 50 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.2 มีการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.61	0.19	มากที่สุด	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 นิเทศตามแผนการนิเทศ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 ชี้แจง รายละเอียดวัตถุประสงค์การนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 สังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาทความเรียบร้อยตามกำหนดเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 ให้การสื่อนแนะและให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ	4.56	0.38	มากที่สุด	4.78	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 พิจารณาผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 สรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6. ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 ปรับปรุงผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 รายงานผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 50 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการสอน	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอและสรุปทุกครั้ง	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	4.83	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด



ตาราง 50 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การ สอดแทรกความรู้ทั่วไปและ คุณธรรม จริยธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การใช้ วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือ แสดงความคิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การ ตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้ กระบวนการคิดและร่วมแสดง ความคิดเห็น	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตร ภาษาอังกฤษ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการ สรุปรเนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการ ชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษา ค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมี ความน่าสนใจ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อ เหมาะสมกับกิจกรรม	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 50 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10. การประเมินผล	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุม จุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการ ประเมินผลตามสภาพจริง (สอบ ปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การ รายงาน, การมอบหมายงาน, การทำ แบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.72	0.26	มากที่สุด	4.94	0.10	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 50 ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศโรงเรียนลำดับที่ 1 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.72$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.94$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการปฏิบัติการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด และการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการปฏิบัติการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

พูน ปณ ภัโต ชีเว

ตาราง 51 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 2

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	5.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	5.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	5.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	5.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1 มีการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.61	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 นิเทศตามแผนการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 ชี้แจง รายละเอียด วัตถุประสงค์การนิเทศ	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 สังเกตชั้นเรียนตาม บทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาท ความเรียบร้อย ตาม กำหนดเวลา	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 ให้การสอนแนะและให้ คำปรึกษาอย่างเป็น กัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 พิจารณาผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินผลตาม จุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 สรุปผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 ปรับปรุงผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 รายงานผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

พูน ปณ ทัโต ชเว

ตาราง 51 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	4.61	0.58	มาก	4.94	0.10	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการสอน	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะการแผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอและสรุปทุกครั้ง	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	4.63	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การสอดแทรกความรู้ทั่วไปและคุณธรรม จริยธรรม	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือ แสดงความคิดเห็น	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การ ตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้ กระบวนการคิดและร่วมแสดง ความคิดเห็น	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตร ภาษาอังกฤษ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการ สรุปเนื้อหา ได้ตรงตาม จุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการ ชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษา ค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมี ความน่าสนใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อ เหมาะสมกับกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุม จุดประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 51 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ)	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.76	0.33	มากที่สุด	4.99	0.01	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 51 ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการณ์นิเทศโรงเรียนลำดับที่ 2 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) การปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.76$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการปฏิบัติการณ์นิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านสื่อการสอนและด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด การปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.99$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการปฏิบัติการณ์นิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการณ์นิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด และการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการปฏิบัติการณ์นิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 52 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 3

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	4.75	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.33	0.58		5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	4.22	0.19	มาก	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1 มีการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.33	0.48	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 นิเทศตามแผนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 ชี้แจง รายละเอียด วัตถุประสงค์การนิเทศ	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 สังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้ นิเทศ ด้วยมารยาทความ เรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 ให้การสอนแนะและให้ คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร หลังการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการ นิเทศ	4.78	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 พิจารณาผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินผลตามจุดมุ่งหมาย การนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 สรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การ นิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 ปรับปรุงผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 รายงานผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการ เรียนรู้	4.78	0.38	มากที่สุด	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการ วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตร	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7.3 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้อง กับจุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตาม รูปแบบการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผน แบบ Active Learning	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะการ แผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอ และสรุปทุกครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	4.50	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การ สอดแทรกความรู้ทั่วไปและ คุณธรรม จริยธรรม	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือ แสดงความคิดเห็น	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การ ตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้ กระบวนการคิดและร่วมแสดง ความคิดเห็น	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 52 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.6 มีความรู้และเสนอแนะเนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการสรุปเนื้อหาได้ตรงตามจุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษาค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมีความน่าสนใจ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ)	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.60	0.38	มากที่สุด	4.97	0.04	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 52 ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการนิเทศโรงเรียนลำดับที่ 3 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) มีการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.60$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X} = 4.89$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.97$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ

ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด และการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) การปฏิบัติการนิเทศ ประเมินผู้รับการนิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

ตาราง 53 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินของผู้นิเทศที่มีต่อผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	4.08	0.58	มาก	4.83	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	3.89	0.19	มาก	4.89	0.19	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้นิเทศ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 53 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ นิเทศ	4.67	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 มีส่วนร่วมในนิเทศตาม แผนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 มีส่วนร่วมในให้ความสำคัญ จำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 มีส่วนร่วมในชี้แจง รายละเอียด วัตถุประสงค์การ นิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 มีส่วนร่วมในสังเกตชั้นเรียน ตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาท ความเรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 มีส่วนร่วมในให้การสอน แนะและให้คำปรึกษาอย่าง เป็นกัลยาณมิตรหลังการ นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ	4.56	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 มีส่วนร่วมในพิจารณาผล การนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 มีส่วนร่วมในประเมินผล ตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 มีส่วนร่วมในสรุปผลการ นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.50	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 มีส่วนร่วมในปรับปรุงผล การนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 มีส่วนร่วมในรายงานผล การนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 53 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	4.06	0.10	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการสอน	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะการแผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอและสรุปทุกครั้ง	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	4.08	0.43	มาก	4.96	0.07	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การสอดแทรกความรู้ทั่วไปและคุณธรรม จริยธรรม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 53 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้กระบวนการคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการสรุปเนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษาค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมีความน่าสนใจ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ)	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.27	0.08	มาก	4.97	0.06	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 53 ผลการประเมินผู้รับนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการนิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศ มีการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.27) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพมากที่สุด การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.97) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 2 การ

ปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

ตาราง 54 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินของผู้นิเทศที่มีต่อผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 2

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	4.33	0.14	มาก	4.92	0.14	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	5.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	4.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	3.89	0.19	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 54 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้นิเทศ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.67	0.29	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 มีส่วนร่วมในนิเทศตามแผนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 มีส่วนร่วมในให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 มีส่วนร่วมในชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์การนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 มีส่วนร่วมในสังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาทความเรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 มีส่วนร่วมในให้การสอนแนะและให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ	4.56	0.38	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 มีส่วนร่วมในพิจารณาผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 มีส่วนร่วมในประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 54 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.3 มีส่วนร่วมในสรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ	4.50	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 มีส่วนร่วมในปรับปรุงผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 มีส่วนร่วมในรายงานผลการนิเทศ	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	4.06	0.10	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการสอน	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะการแผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอและสรุปทุกครั้ง	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 54 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. กระบวนการสอน	4.17	0.43	มาก	4.96	0.07	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การ สอดแทรกความรู้ทั่วไปและ คุณธรรม จริยธรรม	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	3.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือ แสดงความคิดเห็น	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การ ตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้ กระบวนการคิดและร่วมแสดง ความคิดเห็น	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตร ภาษาอังกฤษ	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการ สรุปเนื้อหา ได้ตรงตาม จุดประสงค์	4.33	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการ ชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษา ค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมี ความน่าสนใจ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 54 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อ เหมาะสมกับกิจกรรม	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุม จุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการ ประเมินผลตามสภาพจริง (สอบ ปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การ รายงาน, การมอบหมายงาน, การทำ แบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.32	0.08	มาก	4.99	0.01	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 54 ผลการประเมินผู้รับนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการณ์นิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศ มีการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.32$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.99$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการณ์นิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

ตาราง 55 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินของผู้นิเทศที่มีต่อผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 3

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	3.78	0.38	มาก	4.56	0.58	มาก	4.78	0.19	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	3.75	0.43	มาก	4.42	0.58	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	3.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	3.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	4.22	0.72	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.56	0.58	มากที่สุด
3.1 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้นิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
3.3 มีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	4.00	1.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.33	0.58	มากที่สุด
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.06	0.29	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.83	0.29	มากที่สุด
4.1 มีส่วนร่วมในนิเทศตามแผนการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด

ตาราง 55 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.2 มีส่วนร่วมในให้ความสำคัญ จำเป็นในการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
4.4 มีส่วนร่วมในชี้แจง รายละเอียด วัตถุประสงค์การ นิเทศ	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
4.5 มีส่วนร่วมในสังเกตชั้นเรียน ตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาท ความเรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.33	0.58	มากที่สุด
4.6 มีส่วนร่วมในให้การสอนแนะ และให้คำปรึกษาอย่างเป็น กัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	3.67	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.33	0.58	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการ นิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 มีส่วนร่วมในพิจารณาผลการ นิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 มีส่วนร่วมในประเมินผลตาม จุดมุ่งหมายการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 มีส่วนร่วมในสรุปผลการนิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การ นิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.83	0.29	มากที่สุด
6.1 มีส่วนร่วมในปรับปรุงผลการ นิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
6.2 มีส่วนร่วมในรายงานผลการ นิเทศ	4.33	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการ เรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.50	0.58	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด

ตาราง 55 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการสอน	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.33	0.58	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	4.00	0.00	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอและสรุปทุกครั้ง	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	3.92	0.14	มาก	4.63	0.58	มากที่สุด	4.79	0.29	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะเนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การสอดแทรกความรู้ทั่วไปและคุณธรรม จริยธรรม	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	3.67	0.58	มาก	4.33	0.58	มากที่สุด	4.33	0.58	มากที่สุด

ตาราง 55 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้กระบวนการคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการสรุปเนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการชี้แนะการเรียนรู้/ การศึกษาค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	4.00	0.00	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.83	0.29	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมีความน่าสนใจ	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.83	0.29	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะ สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 55 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 3)								
	ครั้งที่ 1			ครั้งที่ 2			ครั้งที่ 3		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ)	3.67	0.58	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.67	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.97	0.12	มาก	4.52	0.49	มากที่สุด	4.74	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 55 ผลการประเมินผู้รับนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการณ์นิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศ มีการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.97$) ระดับคุณภาพมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ($\bar{X} = 4.33$) ระดับคุณภาพมาก การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.52$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.67$) ระดับคุณภาพมากที่สุด และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.74$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการณ์นิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการณ์นิเทศ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.83$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

4. ประชุมหลังการนิเทศการสอน (Post-Supervision : P) ผู้นิเทศ วิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศของตนเองและผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งนี้

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 56 ผลการประชุมหลังการนิเทศระหว่างผู้นิเทศ เพื่อนิเทศผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียน
การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
โรงเรียนลำดับที่ 1 โรงเรียนลำดับที่ 2 และโรงเรียนลำดับที่ 3

รายการพิจารณา	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1. การนิเทศตามแผน	ผู้นิเทศนำผลการนิเทศครั้งที่ 1 ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านการประเมินผลเครื่องมือการนิเทศ วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการนิเทศ สังเคราะห์ปัญหาร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ ครั้งต่อไป	ผู้นิเทศนำผลการนิเทศครั้งที่ 2 ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านการประเมินผล เครื่องมือการนิเทศ วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการนิเทศ สังเคราะห์ปัญหาร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ ครั้งต่อไป	ผู้นิเทศนำผลการนิเทศครั้งที่ 3 ด้านสภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน ด้านการประเมินผล เครื่องมือการนิเทศ วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการนิเทศ สังเคราะห์ปัญหาร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาในการนิเทศ
2. ความสำคัญของการนิเทศ	ผู้นิเทศนำผลการนิเทศครั้งที่ 1 วิเคราะห์ และสังเคราะห์การนิเทศเพื่อพัฒนาตนเองในการเป็น ผู้นิเทศที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ การวางตัวให้เหมาะสมในการนิเทศ และการพูดสื่อสารให้ตรงประเด็น สื่อสารให้เข้าใจ พูดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการสอน	ผู้นิเทศนำผลการนิเทศครั้งที่ 2 วิเคราะห์ และสังเคราะห์การนิเทศเพื่อพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นิเทศที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ การวางตัวให้เหมาะสมในการนิเทศ และการพูดสื่อสารให้ตรงประเด็น สื่อสารให้เข้าใจ พูดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการสอน	ผู้นิเทศนำผลการนิเทศครั้งที่ 3 วิเคราะห์ และสังเคราะห์การนิเทศเพื่อพัฒนาตนเองในการเป็นผู้นิเทศที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ การวางตัวให้เหมาะสมในการนิเทศ และการพูดสื่อสารให้ตรงประเด็น สื่อสารให้เข้าใจ พูดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการสอน

ตาราง 56 (ต่อ)

รายการพิจารณา	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1. หลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร	ผู้นิเทศนำผลการนิเทศครั้งที่ 1 มา ปรับพัฒนาศึกษาหลักสูตร การศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร แนะนำการเขียนแผนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เน้นกิจกรรม Active Learning กำหนดคำศัพท์ จำนวน 8 คำ ประโยค จำนวน 4 ประโยค ใบ กิจกรรม ใบงาน ตามเนื้อหา เกม ที่หลากหลายเวลา	ผู้นิเทศนำผลการนิเทศครั้งที่ 2 มา ปรับพัฒนาศึกษาหลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แนะนำ การเขียนแผนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารเน้นกิจกรรม Active Learning กำหนดคำศัพท์ จำนวน 8 คำ ประโยค จำนวน 4 ประโยค ใบ กิจกรรม ใบงาน ตามเนื้อหาเกม ที่ หลากหลายเวลา	ผู้นิเทศนำผลการนิเทศครั้งที่ 3 มา ปรับพัฒนาศึกษาหลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แนะนำ การเขียนแผนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารเน้นกิจกรรม Active Learning กำหนดคำศัพท์ จำนวน 8 คำประโยค จำนวน 4 ประโยค ใบ กิจกรรม ใบงาน ตามเนื้อหาเกม ที่ หลากหลายเวลา
2. กระบวนการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร	ผู้นิเทศแนะนำการสอนตาม กระบวนการเรียนการสอนตามขั้น ในแผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสารโดยมีกิจกรรมที่ หลากหลาย ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมใน ทุกกิจกรรม	ผู้นิเทศเสนอแนะขั้นตอนการสอน จากแผนการสอนภาษา อังกฤษเพื่อ การสื่อสาร โดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ โดยจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ให้ผู้เรียนมีส่วน ร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จากผล การนิเทศครั้งที่ 2	ผู้นิเทศเสนอแนะขั้นตอนการสอนจาก แผนการสอนภาษา อังกฤษเพื่อการ สื่อสาร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการ ทำกิจกรรมต่าง ๆ จากผลการนิเทศ ครั้งที่ 3
3. สื่อการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร	ผู้นิเทศแนะนำการสร้างและใช้สื่อ การเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร ให้เหมาะสมกับขั้นตอน การสอนและเวลา ในการใช้สื่อ โดยใช้ข้อมูลจากการนิเทศครั้งที่ 1	ผู้นิเทศแนะนำการสร้างและใช้สื่อ การเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร ให้เหมาะสมกับขั้นตอน การสอนและเวลา ในการใช้สื่อ โดย ใช้ข้อมูลจากการนิเทศครั้งที่ 2	ผู้นิเทศแนะนำการสร้างและใช้สื่อการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร ให้เหมาะสมกับขั้นตอนการ สอนและเวลา ในการใช้สื่อ โดยใช้ ข้อมูลจากการนิเทศครั้งที่ 3
4. การวัดและ ประเมินผลการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร	ผู้นิเทศแนะนำการวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีการ บันทึกเป็นคะแนนให้ชัดเจน มองเห็นได้ง่าย สร้างแรงกระตุ้นใน การเรียน ประกาศคะแนนและ สรุปผลการวัดและประเมินผล ให้ ผู้เรียนได้รู้ความสามารถของตนเอง โดยใช้ผลการนิเทศ ครั้งที่ 1 มา ปรับพัฒนา	ผู้นิเทศแนะนำการวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มีการ บันทึกเป็นคะแนนให้ชัดเจนมองเห็น ได้ง่าย สร้างแรงกระตุ้นในการเรียน ประกาศคะแนนและสรุปผลการวัด และประเมินผล ให้ผู้เรียนได้รู้ ความสามารถของตนเอง โดยใช้ผล การนิเทศ ครั้งที่ 2 มาปรับพัฒนา	ผู้นิเทศแนะนำการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร มีการบันทึกเป็นคะแนน ให้ชัดเจนมองเห็นได้ง่าย สร้างแรง กระตุ้นในการเรียน ประกาศคะแนน และสรุปผลการวัดและประเมินผล ให้ ผู้เรียนได้รู้ความสามารถของตนเอง โดยใช้ผลการนิเทศ ครั้งที่ 3

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 57 ผลการประชุมหลังการนิเทศระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อนิเทศผู้รับการนิเทศในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนลำดับที่ 1 โรงเรียนลำดับที่ 2 และโรงเรียนลำดับที่ 3

รายการพิจารณา	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
1. หลักสูตรการศึกษา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	ผู้รับการนิเทศ เสนอแนะหลักสูตร และเขียนแผนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้ผู้ นิเทศได้ศึกษาเพื่อนิเทศการสอน โดยผู้รับการนิเทศใช้ การสอน แบบ 2W3P	ผู้รับการนิเทศ เสนอแนะปรับการ เขียนแผนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร โดยใช้ผลการนิเทศครั้งที่ 2 ให้ผู้นิเทศได้ศึกษาเพื่อนิเทศ การสอน	ผู้รับการนิเทศ เสนอแนะการ ปรับการเขียนแผนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยใช้ ผลการนิเทศครั้งที่ 3 และสรุปผลการเขียนแผนการจัดการ เรียนการสอน
2. กระบวนการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อ การสื่อสาร	ผู้รับการนิเทศ หาแนวทางการ จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร แบบ 2W3P ตาม ขั้นตอน ดังนี้ 1. Warm up 2. Presentation 3. Practice 4. Production 5. Wrap up	ผู้รับการนิเทศ ปรับจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบ 2W3P ตามขั้นตอน ใช้ผลการ นิเทศครั้งที่ 2 ดังนี้ 1. Warm up 2. Presentation 3. Practice 4. Production 5. Wrap up ปรับการสอนคำศัพท์ จำนวน 8 คำ การสอนประโยค เกม ใบงาน ใบกิจกรรม การสนทนา	ผู้รับการนิเทศ ปรับจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร แบบ 2W3P ตามขั้นตอน ใช้ผลการนิเทศครั้งที่ 3 ดังนี้ 1. Warm up 2. Presentation 3. Practice 4. Production 5. Wrap up ปรับการสอนคำศัพท์ จำนวน 8 คำ การสอนประโยค เกม ใบงาน ใบกิจกรรมการสนทนา
3. สื่อการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร	สื่อการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร ปรับให้มีบัตรคำ ประโยค บทสนทนา เกม และ วีดิโอและ Power Point ในการสอน ปรับ ตามผลการนิเทศครั้งที่ 1	สื่อการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร ปรับให้มีบัตรคำ ประโยค บทสนทนา เกม และ วีดิโอและ Power Point ในการสอน ปรับ ตามผลการนิเทศครั้งที่ 2	สื่อการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร ปรับให้มีบัตรคำ ประโยค บทสนทนา เกม และ วีดิโอและ Power Point ในการสอน ปรับ ตามผลการนิเทศครั้งที่ 3
4. การวัดและประเมินผล การเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสาร	วัดและประเมินผลการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ปรับพัฒนาโดยบันทึกผลคะแนน ของผู้เรียนบนกระดานที่มุมใดมุม หนึ่ง หรือใช้กระดาดบันทึก คะแนนที่ใหญ่พอเหมาะกับชั้น เรียน โดยใช้ข้อมูลจากการนิเทศ ครั้งที่ 1	วัดและประเมินผลการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ปรับพัฒนาโดยบันทึกผลคะแนน ของผู้เรียนบนกระดานที่มุมใดมุม หนึ่ง หรือใช้กระดาดบันทึกคะแนน ที่ใหญ่พอเหมาะกับชั้นเรียน โดยใช้ ข้อมูลจากการนิเทศครั้งที่ 2	วัดและประเมินผลการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ปรับพัฒนาโดยบันทึกผลคะแนน ของผู้เรียนบนกระดานที่มุมใดมุม หนึ่ง หรือใช้กระดาดบันทึก คะแนนที่ใหญ่พอเหมาะกับชั้น เรียน โดยใช้ข้อมูลจากการนิเทศ ครั้งที่ 3

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในการ จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

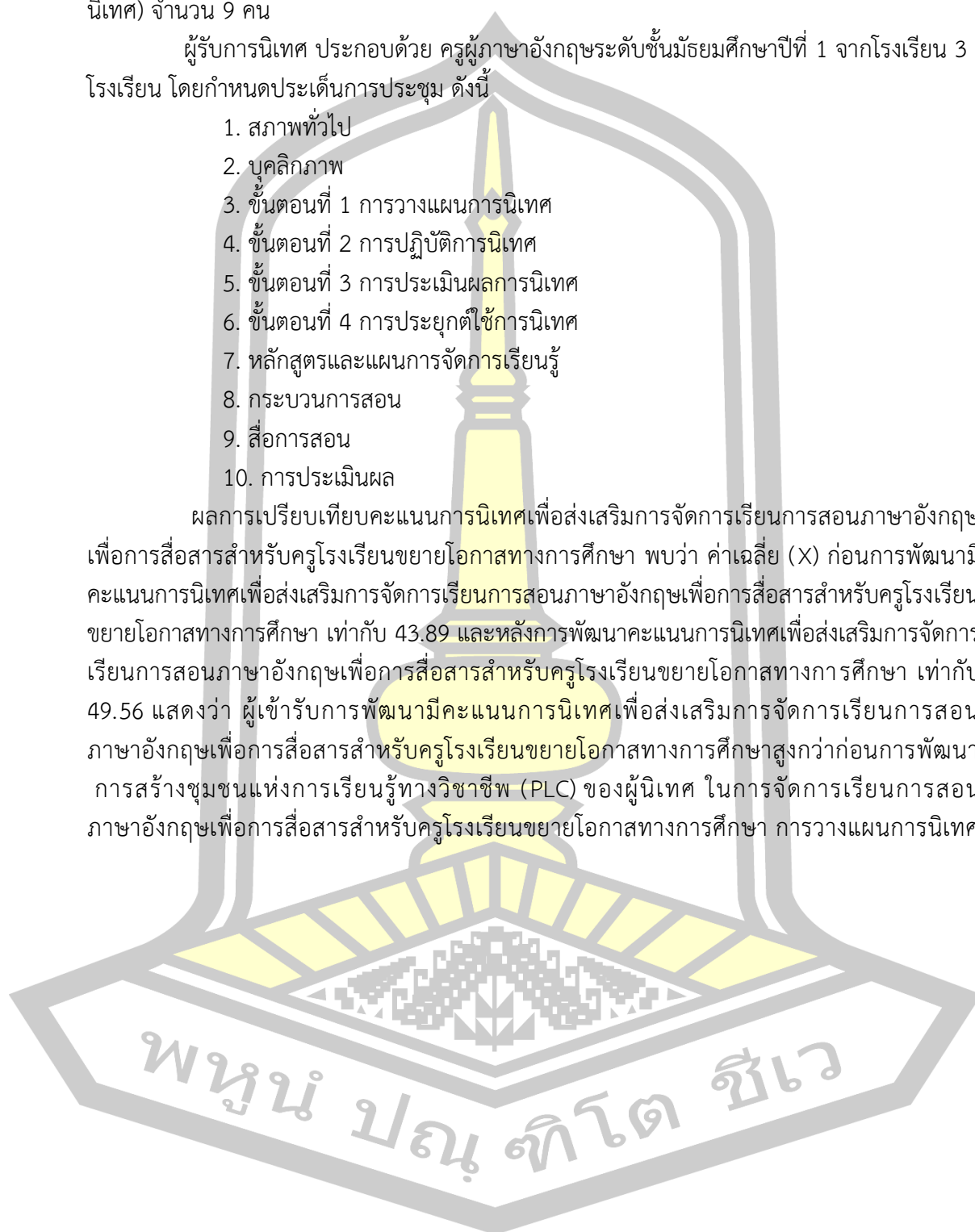
ประชุมวางแผนการอบรมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 1 จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านต้นตู่เหนือ ตำบลหนองเหล็ก อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัด มหาสารคาม โรงเรียนบ้านโนนสูงวังขอนจิก ตำบลหนองเหล็ก อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม และโรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง ตำบลหัวขวาง อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ผู้นิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) จำนวน 9 คน

ผู้รับการนิเทศ ประกอบด้วย ครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จากโรงเรียน 3 โรงเรียน โดยกำหนดประเด็นการประชุม ดังนี้

1. สภาพทั่วไป
2. บุคลิภาพ
3. ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ
4. ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ
5. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ
6. ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้
8. กระบวนการสอน
9. สื่อการสอน
10. การประเมินผล

ผลการเปรียบเทียบคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ย (X) ก่อนการพัฒนามีคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ 43.89 และหลังการพัฒนาคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เท่ากับ 49.56 แสดงว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีคะแนนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสูงกว่าก่อนการพัฒนา การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการนิเทศ



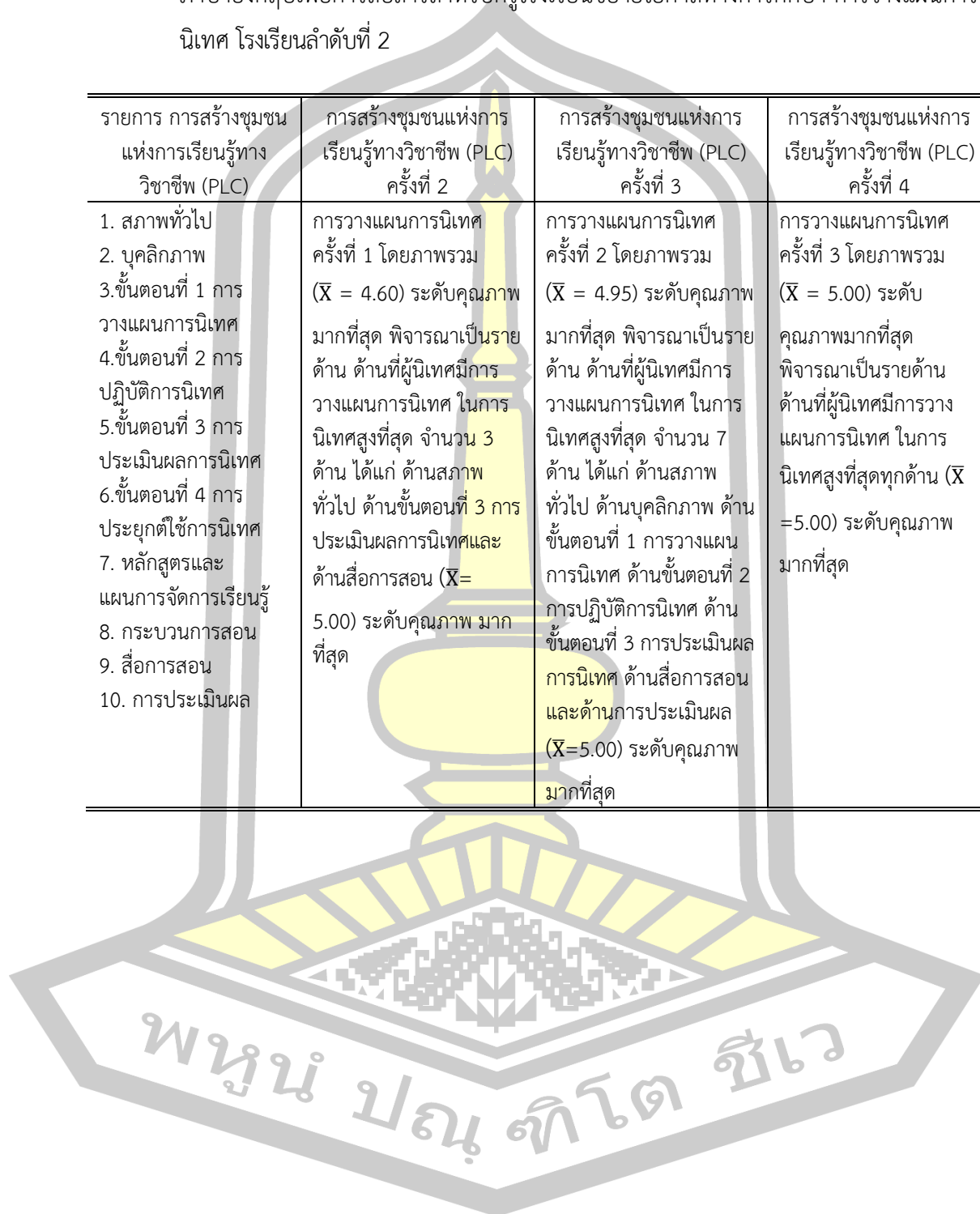
ตาราง 58 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการ
นิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1

รายการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.53$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.90$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 59 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผนการ นิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 2

รายการ การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและ แผนการจัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม $(\bar{X} = 4.60)$ ระดับคุณภาพ มากที่สุด พิจารณาเป็นราย ด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการ วางแผนการนิเทศ ในการ นิเทศสูงที่สุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพ ทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศและ ด้านสื่อการสอน $(\bar{X}=$ $5.00)$ ระดับคุณภาพ มาก ที่สุด	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม $(\bar{X} = 4.95)$ ระดับคุณภาพ มากที่สุด พิจารณาเป็นราย ด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการ วางแผนการนิเทศ ในการ นิเทศสูงที่สุด จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพ ทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้าน ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน การนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้าน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล การนิเทศ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล $(\bar{X}=5.00)$ ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม $(\bar{X} = 5.00)$ ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวาง แผนการนิเทศ ในการ นิเทศสูงที่สุดทุกด้าน $(\bar{X}$ $=5.00)$ ระดับคุณภาพ มากที่สุด



ตาราง 60 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวางแผน
การนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 3

รายการ การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X}=4.60$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้าน ที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการ นิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้าน สภาพทั่วไป ($\bar{X}=4.89$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X}=4.97$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ ผู้นิเทศมีการวางแผนการ นิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้าน สภาพทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผน การนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้าน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผล การนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านกระบวนการสอน ด้าน สื่อการสอน และด้านการ ประเมินผล ($\bar{X}=5.00$) ระดับ คุณภาพ มากที่สุด	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X}=5.00$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการ วางแผนการนิเทศ ใน การนิเทศสูงที่สุดทุก ด้าน ($\bar{X}=5.00$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด



ตาราง 61 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้รับการนิเทศ ในการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การ วางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1

รายการ การสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและ แผนการจัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X}=4.27$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการวาง แผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X}=5.00$) ระดับ คุณภาพ มากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการ วางแผนการนิเทศ ครึ่ง ที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X}=4.82$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการวาง แผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X}=5.00$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการ วางแผนการนิเทศ ครึ่ง ที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X}=5.00$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการวาง แผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X}=5.00$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด



ตาราง 62 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้รับการนิเทศ ในการจัดการเรียน
การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การ
วางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1

รายการ การสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและ แผนการจัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ =4.32) ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X}$ =5.00) ระดับ คุณภาพมากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ =4.97) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้าน ที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม ในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ ด้าน ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ นิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ ด้าน ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้ การนิเทศ ด้านหลักสูตรและ แผนการจัดการเรียนรู้ ด้าน กระบวนการสอน ด้านสื่อ การสอนและด้านการ ประเมินผล ($\bar{X}$ =5.00) ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการ วางแผนการนิเทศ ครัง ที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพ มากที่สุด พิจารณาเป็น รายด้าน ด้านที่ผู้รับการ นิเทศมีส่วนร่วมในการ วางแผนการนิเทศ ครัง ที่ 3 สูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X}$ =5.00) ระดับ คุณภาพมากที่สุด

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 63 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้รับการนิเทศ ในการจัดการเรียน
การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การ
วางแผนการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 3

รายการ การสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.97$) ระดับ คุณภาพมาก พิจารณา เป็นรายด้าน ด้านที่ ผู้รับการนิเทศมีส่วน ร่วมในการวางแผนการ นิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ และขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ ($\bar{X} = 4.33$) ระดับ คุณภาพมาก	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.56$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการวางแผนการ นิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.92$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้าน ที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วม ในการวางแผนการนิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุดจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้าน หลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้ ด้าน กระบวนการสอน ด้านสื่อ การสอน และด้านการ ประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 64 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้นิเทศ ในการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการ
นิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1

รายการ การสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ครึ่ง ที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน การนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X}=4.72$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการนิเทศ ในการ นิเทศสูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน สภาพทั่วไป ด้าน บุคลิกภาพ ($\bar{X}=5.00$) ระดับคุณภาพมาก ที่สุด	การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X}=4.94$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการ ปฏิบัติการนิเทศ ใน การนิเทศสูงที่สุด จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ด้าน บุคลิกภาพ ด้าน หลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้ ด้าน กระบวนการสอน ด้านสื่อการสอน และ ด้านการประเมินผล ($\bar{X}=5.00$) ระดับ คุณภาพ มากที่สุด	การปฏิบัติการ นิเทศ ครั้งที่ 3 โดย ภาพรวม ($\bar{X}=5.00$) ระดับคุณภาพมาก ที่สุด พิจารณาเป็น รายด้าน ด้านที่ผู้ นิเทศมีการ ปฏิบัติการนิเทศ ในการนิเทศสูง ที่สุดทุกด้าน ($\bar{X}=5.00$) ระดับ คุณภาพมากที่สุด

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 65 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของตนเอง ในการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการ นิเทศโรงเรียนลำดับที่ 2

รายการ การสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและ แผนการจัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.76) ระดับคุณภาพมาก ที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการ ปฏิบัติการนิเทศ ในการ นิเทศสูงสุด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพ ทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้าน ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน การนิเทศ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.99) ระดับคุณภาพมาก ที่สุด พิจารณาเป็นราย ด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการ ปฏิบัติการนิเทศ ในการ นิเทศสูงสุด จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพ ทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ ด้าน ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ ด้าน ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ ด้าน ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้าน กระบวนการสอน ด้านสื่อ การสอน และด้านการ ประเมินผล ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพมาก ที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการ ปฏิบัติการนิเทศ ในการ นิเทศสูงสุดทุกด้าน ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพมาก ที่สุด

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ตาราง 66 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของตนเอง ในการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการ
นิเทศโรงเรียนลำดับที่ 3

รายการ การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน การนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.60) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้าน ที่ผู้นิเทศมีการวางแผนการ นิเทศ ในการนิเทศสูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้าน สภาพทั่วไป ($\bar{X}$ = 4.89) ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การปฏิบัติการนิเทศ ครั้ง ที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.97) ระดับคุณภาพมาก ที่สุด พิจารณาเป็นราย ด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีการ วางแผนการนิเทศ ในการ นิเทศสูงที่สุด จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพ ทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ ด้าน ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ นิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้าน กระบวนการสอน ด้านสื่อ การสอน และด้านการ ประเมินผล ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดย ภาพรวม ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพมาก ที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศ มีการวางแผนการนิเทศ ในการนิเทศสูง ที่สุดทุกด้าน ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพ มากที่สุด

พูน ปณ จิโต ชีเว

ตาราง 67 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้รับการนิเทศ ในการจัดการเรียน
การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การ
ปฏิบัติการนิเทศ โรงเรียนลำดับที่ 1

รายการ การสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	มีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม $(\bar{X} = 4.27)$ ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้าน สภาพทั่วไป $(\bar{X} = 5.00)$ ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม $(\bar{X} = 4.97)$ ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพ ทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ ด้านหลักสูตรและ แผนการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อการสอน และ ด้านการประเมินผล $(\bar{X} = 5.00)$ ระดับ คุณภาพมากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม $(\bar{X} = 5.00)$ ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุดทุกด้าน $(\bar{X} = 5.00)$ ระดับคุณภาพมากที่สุด

ตาราง 68 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้รับการนิเทศ ในการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การ ปฏิบัติการนิเทศโรงเรียนลำดับที่ 2

รายการ การสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การ วางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.32) ระดับคุณภาพ มากที่สุด พิจารณาเป็น รายด้าน ด้านที่ผู้รับ การนิเทศมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพทั่วไป ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพ มากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.99) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วน ร่วมในการปฏิบัติการ นิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน สภาพทั่วไป ด้านขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 2 การ ปฏิบัติการนิเทศ ด้าน ขั้นตอนที่ 3 การ ประเมินผลการนิเทศ ด้น ขั้นตอนที่ 4 การ ประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้าน หลักสูตรและแผนการ จัดการเรียนรู้ ด้านสื่อการ สอน และด้านการ ประเมินผล ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับคุณภาพมากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ คร้ง ที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับ คุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมี ส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการนิเทศ คร้ง ที่ 3 สูงที่สุดทุกด้าน ($\bar{X}$ = 5.00) ระดับ คุณภาพมากที่สุด

ตาราง 69 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้รับการนิเทศ ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การปฏิบัติการนิเทศโรงเรียนลำดับที่ 3

รายการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 2	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 3	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ครั้งที่ 4
1. สภาพทั่วไป 2. บุคลิกภาพ 3. ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ 4. ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ 5. ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ 6. ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ 7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ 8. กระบวนการสอน 9. สื่อการสอน 10. การประเมินผล	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 โดยภาพรวม ($\bar{X}=3.97$) ระดับคุณภาพมาก พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 1 สูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ($\bar{X}=4.33$) ระดับคุณภาพมาก	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 โดยภาพรวม ($\bar{X}=4.52$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 2 สูงที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X}=4.67$) ระดับคุณภาพมากที่สุด	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 โดยภาพรวม ($\bar{X}=4.74$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการนิเทศ ครั้งที่ 3 สูงที่สุด จำนวน ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ ด้านสื่อการสอน และด้านการประเมินผล ($\bar{X}=4.83$) ระดับคุณภาพมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลการใช้รูปแบบ การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

1) ประเมินความคิดเห็นของผู้นิเทศที่มีต่อการนิเทศของตนเอง ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาส ผู้วิจัยใช้ผลการประเมินของผู้นิเทศ จำนวน 9 คน จากทั้ง 3 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการนิเทศ

ตาราง 70 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้นิเทศที่มีต่อการนิเทศ
ตนเองในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	5.00	0.00	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของผู้นิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในส่วนของผู้นิเทศ ทำการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.1 มีการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 มีการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.1 นิเทศตามแผนการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 ให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 ชี้แจง รายละเอียด วัตถุประสงค์การนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.5 สังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาทความ เรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด
4.6 ให้การสอนแนะและให้คำปรึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตรหลัง การนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 70 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 พิจารณาผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 สรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 ปรับปรุงผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 รายงานผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 มีความรู้และเสนอแนะการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ หลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับ จุดประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
7.4 มีความรู้และเสนอแนะแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตาม รูปแบบการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
7.5 มีความรู้และเสนอแนะ แผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	5.00	0.00	มากที่สุด
7.6 มีความรู้และเสนอแนะการแผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอ และสรุปทุกครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด
8. กระบวนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การ เรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 มีความรู้และเสนอแนะ การสอดแทรกความรู้ทั่วไปและ คุณธรรม จริยธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 มีความรู้และเสนอแนะ การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 70 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.4 มีความรู้และเสนอแนะ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีความรู้และเสนอแนะ การตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้กระบวนการคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 มีความรู้และเสนอแนะ เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	5.00	0.00	มากที่สุด
8.7 มีความรู้และเสนอแนะการสรุปเนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 มีความรู้และเสนอแนะการชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษาค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อมีความน่าสนใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 มีความรู้และเสนอแนะ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 มีความรู้และเสนอแนะสอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 มีความรู้และเสนอแนะการประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมายงาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ ระบุ)	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 70 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้นิเทศต่อตนเองในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) โดยภาพรวม ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีคะแนนสูงที่สุด ทุกด้าน 10 ด้าน ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพ มากที่สุด

2) ประเมินความคิดเห็นของผู้นิเทศที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูครูโรงเรียนขยายโอกาส ผู้วิจัยใช้ผลการประเมินของผู้นิเทศ จำนวน 9 คน จากทั้ง 3 โรงเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) ประเมินครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่รับการนิเทศ เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการนิเทศ

ตาราง 71 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้นิเทศที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ประเมินจากการนิเทศการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สภาพทั่วไป	4.93	0.22	มากที่สุด
1.1 การตรงต่อเวลาของครูผู้สอน	4.89	0.33	มากที่สุด
1.2 การควบคุมความเป็นระเบียบในชั้นเรียน	4.89	0.33	มากที่สุด
1.3 การรักษาความสะอาดในชั้นเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
2. บุคลิกภาพ	4.94	0.17	มากที่สุด
2.1 การแต่งกายสุภาพ เหมาะสม	4.89	0.33	มากที่สุด
2.2 การใช้น้ำเสียงไพเราะ มีความชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การใช้ภาษาสื่อสารและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.89	0.33	มากที่สุด
3.ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศ	4.93	0.22	มากที่สุด
3.1 มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการนิเทศร่วมกันกับผู้นิเทศ	4.89	0.33	มากที่สุด
3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำแบบการนิเทศตามขั้นตอนการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.3 มีส่วนร่วมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการนิเทศ	4.89	0.33	มากที่สุด
4.ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ	4.94	0.17	มากที่สุด
4.1 มีส่วนร่วมในนิเทศตามแผนการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 มีส่วนร่วมในให้ความสำคัญจำเป็นในการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 มาถึงโรงเรียนตรงเวลา	5.00	0.00	มากที่สุด
4.4 มีส่วนร่วมในชี้แจง รายละเอียด วัตถุประสงค์การนิเทศ	4.89	0.33	มากที่สุด

ตาราง 71 ต่อ

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.5 มีส่วนร่วมในสังเกตชั้นเรียนตามบทบาทผู้นิเทศ ด้วยมารยาท ความเรียบร้อย ตามกำหนดเวลา	4.89	0.33	มากที่สุด
4.6 มีส่วนร่วมในให้การสอนแนะและให้คำปรึกษาอย่างเป็น กัลยาณมิตรหลังการนิเทศ	4.89	0.33	มากที่สุด
5.ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.1 มีส่วนร่วมในพิจารณาผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 มีส่วนร่วมในประเมินผลตามจุดมุ่งหมายการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 มีส่วนร่วมในสรุปผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
6.ขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
6.1 มีส่วนร่วมในปรับปรุงผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 มีส่วนร่วมในรายงานผลการนิเทศ	5.00	0.00	มากที่สุด
7. หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
7.1 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 แผนการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5.00	0.00	มากที่สุด
7.3 แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์	5.00	0.00	มาก
7.4 แผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบการสอน	5.00	0.00	มาก
7.5 แผนการจัดการเรียนรู้เป็นแผนแบบ Active Learning	5.00	0.00	มาก
7.6 แผนการจัดการเรียนรู้มีการเสนอและสรุปทุกครั้ง	5.00	0.00	มาก
8. กระบวนการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
8.1 เนื้อหาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
8.2 การสอดแทรกความรู้ทั่วไปและคุณธรรม จริยธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
8.3 การใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย แบบ Active Learning	5.00	0.00	มากที่สุด
8.4 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามหรือแสดงความคิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด
8.5 มีการตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนใช้กระบวนการคิดและร่วมแสดงความคิดเห็น	5.00	0.00	มากที่สุด
8.6 เนื้อหาถูกต้องตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 71 (ต่อ)

รายการนิเทศ	ระดับความคิดเห็น (N = 9)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8.7 การสรุปเนื้อหา ได้ตรงตามจุดประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
8.8 การชี้แนะการเรียนรู้ / การศึกษาค้นคว้า และแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม	5.00	0.00	มากที่สุด
9. สื่อการสอน	5.00	0.00	มากที่สุด
9.1 สื่อมีความน่าสนใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
9.2 สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
10. การประเมินผล	5.00	0.00	มากที่สุด
10.1 สอดคล้องและครอบคลุมจุดประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
10.2 การประเมินผลตามสภาพจริง (สอบปรนัย, สอบอัตนัย, สอบปฏิบัติ, การรายงาน, การมอบหมาย งาน, การทำแบบฝึกหัด, สังเกตพฤติกรรม, อื่น ๆ ระบุ))	5.00	0.00	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.97	0.08	มากที่สุด

จากตาราง 71 ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้นิเทศต่อผู้รับการนิเทศในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) มีความคิดเห็นในการนิเทศ ของผู้รับการนิเทศ โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.97$) ระดับคุณภาพมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่ผู้นิเทศมีความคิดเห็นต่อผู้รับการนิเทศ ในรับการนิเทศสูงที่สุด ด้านขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ ด้านขั้นตอนที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ ด้านหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการสอน ด้านสื่อการสอนและด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) ระดับคุณภาพมากที่สุด การประเมินความคิดเห็นของผู้นิเทศที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวม พบว่าจากผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ได้รับการนิเทศการจัดการเรียนการสอนผ่านกระบวนการนิเทศการสอน โดยผู้นิเทศ พบว่า การนิเทศการจัดการเรียนการสอน สามารถช่วยเหลือให้ครูมีความมั่นใจ และปรับพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ครูมองเห็นจุดที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงเรื่องบุคลิภาพ เทคนิคการสอนและการเตรียมการสอน สื่อการสอน การเขียนแผนการสอน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบการสอนให้การสอนมีความสนุกสนาน น่าสนใจในการเรียนรู้

3.4 การประเมินด้านการนิเทศการจัดการเรียนสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้ทำหน้าที่นิเทศ โดยผู้วิจัยประเมินร่วมกับครูผู้รับการนิเทศ การประเมินด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยใช้ผลการประเมินตนเองของผู้นิเทศ จำนวน 9 คน และครูผู้รับการนิเทศ จำนวน 3 คน รวมจำนวน 12 คน

ตาราง 72 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินด้านนิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้ทำหน้าที่ นิเทศ (ประเมินจากการพฤติกรรมการณ์และการให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้รับการนิเทศ)

ข้อที่	การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	พฤติกรรมด้านการนิเทศ N = 12		
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล
ด้านความรู้				
1	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ปรับปรุง พุทธศักราช 2560 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)	4.75	0.45	มากที่สุด
2	ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ปรับปรุง พุทธศักราช 2560 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) และกรอบสมรรถนะทาง ภาษาของ CEFR ภายใต้สาระและมาตรฐานการเรียนรู้โดย ยึดแนวทางการสอน เพื่อการสื่อสาร (CLT)	4.75	0.45	มากที่สุด
3	ผู้นิเทศมีการศึกษาทำความเข้าใจในแผนการจัดการเรียนรู้ ของครูสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารก่อนการนิเทศทุก ครั้ง	4.92	0.29	มากที่สุด
4	ผู้นิเทศมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ	4.83	0.39	มากที่สุด

ตาราง 72 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	พฤติกรรมด้านการนิเทศ N = 12		
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล
5	ผู้นิเทศมีการส่งเสริมให้ครูสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สัมพันธ์กับกรอบเนื้อหาการ สอนภาษาเพื่อการสื่อสารทั้ง 4 ด้าน คือ ฟัง พูด อ่านและ เขียน	4.83	0.39	มากที่สุด
6	ผู้นิเทศส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการออกแบบการจัด กิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกการใช้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.92	0.29	มากที่สุด
7	ผู้นิเทศสามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษาให้ครูจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารแบบ Active Learning ตามกรอบสมรรถนะทางภาษาของ CEFR ภายใต้ สาระและมาตรฐานการเรียนรู้โดยยึดแนวทางการสอน เพื่อ การสื่อสาร (CLT)	4.75	0.45	มากที่สุด
8	ผู้นิเทศสามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา เมื่อพบว่าครูสอน ภาษา อังกฤษเพื่อการสื่อสารใช้กระบวนการสอนที่ไม่ ถูกต้อง เหมาะสม	4.83	0.39	มากที่สุด
9	ผู้นิเทศมีความเข้าใจในธรรมชาติของภาษาอังกฤษ เทคนิค วิธี สอนรวมทั้งการวัดและประเมินผลในรายวิชา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.92	0.29	มากที่สุด
ด้านทักษะและเทคนิคการนิเทศ				
10	ผู้นิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการนิเทศ การ จัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของ ครู	4.58	0.51	มากที่สุด
11	ผู้นิเทศมีการศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ในการนิเทศครูสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.67	0.49	มากที่สุด
12	ผู้นิเทศมีข้อมูลหรือประเด็นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพูด สื่อสารกับครูสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.92	0.29	มากที่สุด
13	ผู้นิเทศมีการวิเคราะห์พฤติกรรมและผลการนิเทศการสอน ของครูภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเพื่อหาแนวทางในการ ช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม	4.75	0.45	มากที่สุด

ตาราง 72 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	พฤติกรรมด้านการนิเทศ N = 12		
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล
14	ผู้นิเทศใช้เทคนิควิธีการนิเทศอย่างบูรณาการเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารในแต่ละครั้งตามกรอบ สมรรถนะทางภาษาของ CEFR ภายใต้สาระและมาตรฐาน การเรียนรู้โดยยึดแนวทางการสอน เพื่อการสื่อสาร (CLT)	4.67	0.49	มากที่สุด
15	ผู้นิเทศใช้กระบวนการนิเทศ โดยเน้นเรื่องการสอนตาม มาตรฐานและกรอบความสอดคล้องตามแนวทางการสอน ภาษาเพื่อการสื่อสารตามกรอบสมรรถนะทางภาษาของ CEFR ภายใต้สาระและมาตรฐานการเรียนรู้โดยยึดแนว ทางการสอน เพื่อการสื่อสาร (CLT)	4.75	0.45	มากที่สุด
16	ผู้นิเทศมีการนิเทศการสอนและจดบันทึกข้อมูลพฤติกรรม การ จัดการเรียนการสอนของครูเพื่อเป็นข้อมูลในปรับ พัฒนาการเรียนการสอนของครู	4.75	0.45	มากที่สุด
17	ผู้นิเทศการสอนมีการกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จของการ นิเทศ การจัดการเรียนการสอนของครูสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารได้ อย่างชัดเจน	4.75	0.45	มากที่สุด
18	ผู้นิเทศมีทักษะการสรุปความ ทักษะการชี้แนะ ทักษะการ เสริมแรงในการจัดการเรียนการสอนของครูสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.67	0.49	มากที่สุด
ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี				
19	ผู้นิเทศร่วมวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์การ เรียนรู้ รวมทั้งเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมร่วมกันกับครู สอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด
20	ผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีในการนิเทศการจัดการ เรียนการสอนของครู	5.00	0.00	มากที่สุด
21	ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงออกถึงแนวความคิด ในการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจ และ ความรู้สึกที่ดีต่อการนิเทศ	4.83	0.39	มากที่สุด

ตาราง 72 (ต่อ)

ข้อที่	การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	พฤติกรรมด้านการนิเทศ N = 12		
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล
22	ผู้นิเทศเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนข้อมูลการนิเทศและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่กำลังประสบปัญหาอยู่	4.83	0.39	มากที่สุด
23	ผู้นิเทศมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ดีต่อภาษาอังกฤษและครูผู้สอน	4.83	0.39	มากที่สุด
24	ผู้นิเทศมีความกระตือรือร้น ตั้งใจที่จะช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	4.83	0.39	มากที่สุด
25	ผู้นิเทศมีความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความมั่นใจให้กับครูผู้สอนด้วยการเสริมแรงทางบวก	4.83	0.39	มากที่สุด
26	ผู้นิเทศใช้คำพูดแสดงความชื่นชมในการจัดการเรียนการสอนของครูรวมทั้งให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เช่น Line, Facebook เป็นต้น	4.83	0.39	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม		4.81	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 72 การประเมินความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) และครูผู้รับการนิเทศที่มีต่อการนิเทศของผู้นิเทศการจัดการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา ในภาพรวม พบว่า ผู้นิเทศมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นิเทศร่วมวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ รวมทั้งเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมร่วมกันกับครูสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และด้านผู้นิเทศมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.00$) แต่ด้านผู้นิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$) ซึ่งในประเด็นดังกล่าว ผู้นิเทศจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาด้านนิเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู เพื่อนำไปพัฒนาครูในการพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ผู้เรียนสามารถพูดสื่อสารภาษาอังกฤษได้

3.5 การประเมินความพึงพอใจของผู้ทำหน้าที่นิเทศที่ต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 73 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศที่มีต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	รายการประเมิน	ความพึงพอใจ N = 12		
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล
1	คู่มือมีความชัดเจนในเนื้อหา สอดคล้องกับหลักการ วัตถุประสงค์และกระบวนการดำเนินงาน	4.75	0.45	มากที่สุด
2	การอธิบายขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ในคู่มือมีความ ชัดเจนและเข้าใจง่ายสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย	4.75	0.45	มากที่สุด
3	คู่มือการใช้มีความสัมพันธ์กับรูปแบบและสามารถ นำไปใช้ได้จริง	4.75	0.45	มากที่สุด
4	เนื้อหาของบทที่ 1 บทนำมีการกล่าวถึงความสำคัญ จำเป็น ที่เป็นเหตุเป็นผลสนับสนุนการพัฒนารูปแบบ การนิเทศได้อย่างครอบคลุม	4.75	0.45	มากที่สุด
5	เนื้อหาของบทที่ 2 การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีความ เหมาะสม ครบถ้วนสมบูรณ์	4.83	0.39	มากที่สุด
6	เนื้อหาของบทที่ 3 เอกสารประกอบการพัฒนา เหมาะสม ครบถ้วนสมบูรณ์	4.83	0.39	มากที่สุด
7	กระบวนการขั้นตอนการนิเทศการจัดการเรียนการ สอนมีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้	4.67	0.49	มากที่สุด
8	เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนมี ความหลากหลายและสอดคล้องสัมพันธ์กับรูปแบบ	4.67	0.49	มากที่สุด
9	การประเมินผลการใช้รูปแบบมีความเหมาะสม สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.75	0.45	มากที่สุด
10	รูปแบบการนิเทศมีความเป็นไปได้และสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.75	0.45	มากที่สุด
เฉลี่ย		4.75	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 73 การประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม พบว่า ผู้นิเทศมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศฯ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$)

ผลการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนสามารถช่วยให้ครูมองเห็นจุดอ่อนและแนวทางปรับปรุง/พัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของตนเองได้

2. การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วยสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนให้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษและสามารถเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับครูที่สอนภาษาอังกฤษและมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนไม่มาก

3. รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอน กระบวนการทำงานที่ชัดเจน สามารถช่วยให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ (แต่งตั้งเป็นผู้นิเทศ) มีทักษะในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนและมีความมั่นใจที่จะนิเทศการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

4. รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศการจัดการเรียนการสอนว่าจะสามารถช่วยการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้อย่างแท้จริง



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สรุปผลการวิจัยตามหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ (PLAN (P)) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 1.1 การกำหนดแผนการนิเทศ 1.2 วิธีการนิเทศ 1.3 ระบบสารสนเทศการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ (SUPERVISION (S)) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 2.1 การนิเทศตามแผน 2.2 ความสำคัญของการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ (EVALUATION(E)) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 3.1 การพิจารณาผลการนิเทศ 3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ 3.3 สรุปผลการนิเทศ และ 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (APPLY (A)) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 4.1 การปรับปรุงผลการนิเทศ 4.2 การรายงานผลการนิเทศ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ และอันดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับ ดังนี้ อันดับแรก คือ การวางแผนการนิเทศ (PLAN : P) รองลงมาคือ การประเมินผลการนิเทศ (EVALUATION : E), การประยุกต์ใช้การนิเทศ (APPLY : A) และ การปฏิบัติการนิเทศ (SUPERVISION : S) ตามลำดับ

3. ผลพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทำให้ได้องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ (PLAN : P) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 1.1 การกำหนดแผนการนิเทศ 1.2 วิธีการนิเทศ 1.3 ระบบสารสนเทศการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ (SUPERVISION : S) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 2.1 การนิเทศตามแผน 2.2 ความสำคัญของการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ (EVALUATION : E) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 3.1 การพิจารณาผลการนิเทศ 3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ 3.3 สรุปผลการนิเทศ 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (APPLY : A) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 4.1 การปรับปรุงผลการนิเทศ 4.2 การรายงานผลการนิเทศ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบ โดย

ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4. ผลการประเมินผลการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ โดยประเมินจาก 1) ความสามารถของผู้นิเทศในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ เกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ 2) ความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ผลการประเมิน พบว่า ผู้นิเทศสามารถให้คำแนะนำ ชี้แนะจุดที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขในการจัดการเรียนรู้ของครูได้ และครูผู้รับการนิเทศเชื่อมั่นว่าการนิเทศการจัดการเรียนการสอนสามารถช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพหากมีการปฏิบัติการนิเทศอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4.1 ครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนานำใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลคะแนนหลังเข้ารับการพัฒนาลูกกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การศึกษาผลการนำรูปแบบการพัฒนาไปฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 4 โมดูล จากการจัดกิจกรรมโปรแกรมการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจและมีเชื่อว่าการสร้างกรอบความคิดและความเชื่อเรื่องกรอบความคิดแบบเติบโตว่าสามารถพัฒนาได้ และสามารถนำกรอบความคิดแบบเติบโตไปเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4.3 ครูที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยที่ได้รับจากการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผล ตามระยะของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลใน 4 ประเด็น คือ 1) การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) การประเมินผลการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ (PLAN (P)) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 1.1 การกำหนดแผนการนิเทศ 1.2 วิธีการนิเทศ 1.3 ระบบสารสนเทศการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ (SUPERVISION : S) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 2.1 การนิเทศตามแผน 2.2 ความสำคัญของการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ (EVALUATION : E) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 3.1 การพิจารณาผลการนิเทศ 3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ 3.3 สรุปผลการนิเทศ 4)การประยุกต์ใช้การนิเทศ (APPLY : A) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด 4.1 การปรับปรุงผลการนิเทศ 4.2 การรายงานผลการนิเทศ ซึ่งผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา นโยบายในระดับชาติและระดับกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งส่งเสริมจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ (2564) ได้ทำการศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการเตรียมการนิเทศ (Planning) 2) ด้านการดำเนินการนิเทศ (Supervising) 3) ด้านการประเมินผลการนิเทศ (Evaluating) และ 4) ด้านการสะท้อนผลการนิเทศ (Reflecting) ขณะที่มะลิวัน สมศรี (2563)

ศึกษาการพัฒนาแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้องค์ประกอบ ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) รูปแบบ/วิธีการนิเทศ ได้แก่ (1) การนิเทศแบบชี้แนะข้อมูล (2) การนิเทศแบบร่วมมือ 4) กระบวนการของรูปแบบการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ ขั้นที่ 2 การเตรียมความพร้อม ขั้นที่ 3 การให้ความรู้ ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ และ ขั้นที่ 5 การให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) การประเมินรูปแบบ และ 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ สอดคล้องกับ Gregory (2005) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การนิเทศการศึกษาของครูในรัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกาเพื่อศึกษาวิธีการนิเทศการศึกษาของครูที่สอนในรัฐเวอร์จิเนีย เกี่ยวกับความต้องการการช่วยเหลือในด้านเอกสารเทคนิคกระบวนการ พบว่า การนิเทศการศึกษาจะต้องปรับปรุงทักษะของครูในเรื่องสำคัญ ๆ เช่น การวางแผนการดูแลเด็ก การประเมินผลและการควบคุมพฤติกรรม เพื่อให้สนองต่อความต้องการของแต่ละคน รวมทั้งเพื่อจูงใจให้ผู้นิเทศมองเห็นข้อบกพร่องในเรื่องเกี่ยวกับการฝึกฝนอบรมต่าง ๆ และ สอดคล้องกับ Beach and Reinhartz (2000) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา เป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมครูให้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความงอกงามในวิชาชีพในระยะยาวซึ่งจะส่งผลสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียนความงอกงามและการพัฒนาดังกล่าวขึ้นอยู่กับระบบที่มี พื้นฐานแนวคิดเชิงบวก ความไว้วางใจ และการให้การสนับสนุนความพยายามของครูในการพัฒนา ประสิทธิภาพการสอนในชั้นเรียน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการ มี 6 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็นในการนิเทศภายใน 2) การสร้างทีมงานใน การนิเทศภายใน โดยใช้ทีมเป็นฐาน 3) การให้ความรู้ทีมงานนิเทศภายใน 4) การปฏิบัติการนิเทศ ภายในโดยการสอนแนะ (Coaching) 5) การสะท้อนผลการนิเทศภายในทีมงาน และ 6) การประเมินผลการนิเทศภายในร่วมกันในทีมงาน Costa and Garmston (2002) ได้เสนอวงจรกระบวนการโค้ชที่พัฒนาความคิด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ได้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทำความเข้าใจกับเป้าหมาย ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ รวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ เลือกวิธีการหรือ กลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนการระบุความต้องการในการเรียนรู้และการประเมินตนเอง ขั้นที่ 2 การติดตาม (Monitoring) เป็นการดูแลเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดและ การปรับปรุงแก้ไขให้วิธีการ กลยุทธ์และการดำเนินการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing) โค้ชช่วยให้ผู้รับการโค้ชสรุปเหตุการณ์ต่าง ๆ ทบทวนข้อมูล สนับสนุน เปรียบเทียบ วิเคราะห์ สรุปอนุมานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ขั้นที่ 4 การประยุกต์นำไปใช้ (Applying) โค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถ สร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ได้จัดการเรียนการสอนรวมทั้งการสะท้อนและ ปรับปรุงกระบวนการโค้ช และ Acheson and Gall (2003) ได้เสนอกระบวนการในการนิเทศไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) โดยผู้นิเทศกับครู ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนเองในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

2. การสังเกตการสอน (Observation) การสังเกตการณ์สอนต้องดำเนินการ ด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการณ์สอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ผู้นิเทศและครู ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข จากขั้นตอนของกระบวนการนิเทศดังกล่าว จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ มีการประชุม มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และมีการประชุมภายหลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในอันดับสุดท้าย ในองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบหลักที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ (SUPERVISION : S) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่ 4.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จัดทำรายงานความก้าวหน้าการนิเทศภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ บวรศักดิ์ (2561) กล่าวว่า หลักการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศยึดหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ความไว้วางใจและการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ วาสนา บุญมาก (2562) ได้สรุปหลักการนิเทศไว้ว่า หลักการนิเทศ มีความสำคัญที่ผู้นิเทศ การสอนต้องมียึดถือไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ หรือ ครูผู้สอน ในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่เป้าหมาย คือคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับ สามารถ ผ่องศรี (2563) สรุปว่า หลักการนิเทศการศึกษา คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การนิเทศที่จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เน้นกระบวนการสร้างประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์ความคิดและเจตนาที่ติดต่อกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้บริหารการศึกษาหรือ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้บริหารนิเทศ เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน โดยมุ่งส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือ การสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนา อาชีพให้เจริญก้าวหน้าตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานในการวางแผนร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการนิเทศที่กำหนด สอดคล้องกับ อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562)สรุป หลักการนิเทศว่า เป็นสิ่งที่ผู้นำนิเทศต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการนิเทศที่กำหนด ผู้นำนิเทศควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อสร้างพลังศรัทธา ความเชื่อมั่นให้กับ ผู้บริหารนิเทศก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติการนิเทศ อย่างมีขั้นตอน มีการวางแผน ติดตาม ช่วยเหลืองาน อย่างต่อเนื่องจนเสร็จสิ้นกระบวนการทำงาน เป็นทีมให้กำลังใจแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ชี้แนะกระตุ้นให้ผู้บริหารนิเทศได้พัฒนาตนเอง ให้โอกาสได้แสดง ความสามารถอย่างเต็มที่และใช้ศักยภาพของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ ทิพวรรณ ถาวร โชติ (2564) สรุปหลักการนิเทศว่า การนิเทศการศึกษาต้องอาศัย ความร่วมมือจากหลายภาคส่วนทั้ง ต้องตั้งอยู่บนหลักประชาธิปไตยโดยการนิเทศการศึกษา เป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์ คำนึงถึง ความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อหาแนวทางให้เกิด การสร้างสรรค์ให้เด็กเกิดองค์ความรู้ ความสามารถ ตามความมุ่งหมายของการศึกษา สร้างบรรยากาศ ที่เป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู การ นิเทศการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่จะพัฒนา การจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จให้เด็กไม่ว่าจะ เป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยมีเป้าหมาย สุดท้ายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และ Glickman and Burns (2020) เป็นการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการพัฒนา คุณภาพผู้เรียน ซึ่งภารกิจของการนิเทศมีทั้งหมด 5 ประการ ได้แก่ (1) การให้การช่วยเหลือโดยตรง (2) การพัฒนาโดยกลุ่ม (3) การพัฒนาทางวิชาชีพ (4) การพัฒนาหลักสูตร และ (5) การวิจัย ปฏิบัติการ อย่างไรก็ตามการที่ผู้นำนิเทศจะปฏิบัติตามภารกิจ 5 ประการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมรรถนะจำเป็นเบื้องต้นที่ผู้นำนิเทศจะต้องมีได้แก่ความรู้ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะเชิงเทคนิค ซึ่ง การดำเนินการตามภารกิจ ดังกล่าวจะช่วยให้ครูได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของ สถานศึกษาและความต้องการของครู นอกจากนั้นแล้ว สิ่งจำเป็นที่ผู้นำนิเทศจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการ ช่วยเหลือครูในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน คือ 1) ความรู้ผู้นำนิเทศจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับ ธรรมชาติของครู และสถานศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูและหลักการในการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่รวมทั้งแนวปฏิบัติในการนิเทศซึ่งเป็นทางเลือกใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน 2) ทักษะ ระหว่างบุคคล ผู้นำนิเทศต้องเข้าใจว่าพฤติกรรมการทำงานของตนจะส่งผลกระทบต่อครูผู้รับการ นิเทศ ทักษะนี้จะ สามารถนำมาใช้เพื่อการสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพเชิงบวกระหว่างผู้นำนิเทศและ ผู้บริหารนิเทศ 3) ทักษะเชิงเทคนิค ได้แก่ ทักษะในการสังเกต การวางแผน การวัดและประเมินผล และการ พัฒนาการเรียนการสอน

1.3 ผลพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีประกอบ 4 องค์ประกอบ 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ (PLAN (P)) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (1) การกำหนดแผนการนิเทศ (2) วิธีการนิเทศ (3) ระบบสารสนเทศการนิเทศ 2) การปฏิบัติการนิเทศ (SUPERVISION (S)) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด (1) การนิเทศตามแผน (2) ความสำคัญของการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ (EVALUATION(E)) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (1) การพิจารณาผลการนิเทศ (2) การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ (3) สรุปผลการนิเทศ 4) การประยุกต์ใช้การนิเทศ (APPLY (A)) ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด (1) การปรับปรุงผลการนิเทศ (2) การรายงานผลการนิเทศ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด และผลที่เกิดจากการใช้รูปแบบได้แก่ ผู้นิเทศมีทักษะในการนิเทศสามารถให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้แก่ครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้ ผู้นิเทศมีความมั่นใจในการที่จะนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และครูผู้สอนเปิดใจยอมรับการนิเทศการจัดการเรียนการสอนจากผู้นิเทศมากขึ้น ซึ่งได้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เรียกว่า ASEA Model ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (PLAN : P) เป็นขั้นตอนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ และครูผู้รับการนิเทศ ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันของสถานศึกษา ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและแนวทางพัฒนาระบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูผู้สอน สอดคล้องกับ Costa and Garmston (2002) ได้เสนอวงจรกระบวนการโค้ชที่พัฒนาความคิด ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ได้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทำความเข้าใจกับเป้าหมาย ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ รวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ เลือกวิธีการ หรือ กลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนการระบุความต้องการในการเรียนรู้และการประเมินตนเอง Acheson and Gall (2003) ได้เสนอกระบวนการในการนิเทศ คือ จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) โดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนาบทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้คือช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจให้ครูได้

มองเห็นภาพการสอนของตนเองในปัจจุบันร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และพัชนี แตนเสนา (2563) ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้มีหน้าที่นี้เทศจึงควรจะต้องจัดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ครูก้าวทันโลกที่กำลังเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่การดำเนินการใด ๆ ที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานใด ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน โดยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายในการที่จะช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการเรียนการสอน และเป็นนโยบายที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประชุมวางแผนการทำงานร่วมกันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้สถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงครูให้มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงการนิเทศภายในสถานศึกษามีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการนิเทศ (SUPERVISION : S) เป็นการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการนิเทศ โดยปฏิบัติการนิเทศ ด้วยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ก่อนการนิเทศ การนิเทศ และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หลังการนิเทศ สอดคล้องกับ Costa and Garmston (2002) ได้เสนอวงจรกระบวนการโค้ชที่พัฒนาความคิด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ได้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทำความเข้าใจความกระจ่างกับเป้าหมายระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ รวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ เลือกวิธีการ หรือ กลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนการระบุความต้องการในการเรียนรู้และการประเมินตนเอง ขั้นที่ 2 การติดตาม (Monitoring) เป็นการดูแลเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดและ การปรับปรุงแก้ไขให้วิธีการ กลยุทธ์และการดำเนินการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing) โค้ชช่วยให้ผู้รับการโค้ชสรุปเหตุการณ์ต่าง ๆ ทบทวนข้อมูล สนับสนุน เปรียบเทียบ วิเคราะห์ สรุปอนุมานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ขั้นที่ 4 การประยุกต์นำไปใช้ (Applying) โค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถ สร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสะท้อนและ ปรับปรุงกระบวนการโค้ช Acheson and Gall (2003) ได้เสนอกระบวนการในการนิเทศไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1. จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) โดยผู้นิเทศกับครู ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ คือ ช่วยให้ผู้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนเองในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน 2. การสังเกตการสอน (Observation) การสังเกตการณ์สอนต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการณ์สอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ 3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ

(Feedback Conference) ผู้นิเทศและครู ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข จากขั้นตอนของกระบวนการนิเทศดังกล่าว จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ มีการประชุม มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และมีการประชุมภายหลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ และทิววรรณ ถาวรโชติ (2564) สรุปกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ว่า เป็นขั้นตอนในการนิเทศ การศึกษาเพื่อให้การนิเทศการศึกษาบรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นตัวสนับสนุนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การปรับเปลี่ยน วิธีการสอน การประสานร่วมมือ เพื่อแก้ปัญหาในการสอน การพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ โดยกระบวนการนิเทศจะเป็นรูปแบบที่จะให้ครูเกิดพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่สมบูรณ์ภายใต้บริบทของตนเองประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความตระหนัก เป็นกระบวนการเริ่มต้นที่จะทำให้ผู้รับการนิเทศเปิดใจรับการนิเทศเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะยอมรับและแลกเปลี่ยนในการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการนิเทศการศึกษาเมื่อผู้รับการนิเทศเปิดใจรับการนิเทศจะดำเนินไปด้วยความสมัครใจภายใต้การร่วมมือที่ดีนำไปสู่ประสิทธิภาพของการนิเทศการศึกษาที่ดี และทั้งยังสามารถดำเนินการในขั้นตอนอื่น ๆ ต่อไป 2) วางแผนการนิเทศ โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็นกระบวนการในการระดม ความคิดเห็นที่เกิดจากผู้ถูกนิเทศได้แสดงเจตนาถึงปัญหาในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่เป็นปัญหาเป็นการลำดับความสำคัญในปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งเป็นการร่วมกันสร้างเครื่องมือในการนิเทศที่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดอีกทั้งเป็นการวางแผนในการลำดับขั้นตอน วิธีการนิเทศ ที่เกิดจากการร่วมคิดของทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นเตรียมการศึกษาวเคราะห์ ปัญหาการเรียนการสอนประชุมก่อนการสังเกตการสอน เลือกประเด็น ปัญหาที่จะรวมการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์การนิเทศ 3) ดำเนินการนิเทศ เป็นการปฏิบัติการนิเทศในห้องเรียนโดยการสังเกตการสอนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนซึ่งเกิดจากการวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 4) การติดตามและเสริมแรง เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงาน การนิเทศที่ผ่านมาว่ามีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร พบปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง และจะดำเนินการ เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้รับการนิเทศ 5) ประเมินผลสะท้อนเพื่อพัฒนา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศเป็นกระบวนการสนับสนุนการนิเทศการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการนี้ ต้องประกอบด้วย การประชุมหลังการนิเทศการสอน และให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพอีกทั้งต้องมีการสร้างเสริมขวัญกำลังใจในแก่ผู้ถูกดำเนินการนิเทศการปรับปรุงการนิเทศรวมทั้งการวิพากษ์ผลการนิเทศและวางแผนนิเทศครั้งต่อไป

. ขั้นที่ 3 การประเมินผลการนิเทศ (EVALUATION : E) เป็นการประเมินผลการจัดการเรียน การสอนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารหรือผู้รับการนิเทศได้ทราบถึงจุดที่ควรได้รับการ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับกระบวนการนิเทศเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนของ Costa and Garmston (2002) ได้เสนอวงจรกระบวนการโค้ชที่พัฒนา ความคิด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ได้ช่วยให้ผู้รับ การโค้ชได้ทำความเข้าใจกับเป้าหมาย ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ รวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ เลือก วิธีการ หรือ กลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนการระบุความต้องการในการเรียนรู้และการ ประเมินตนเอง ขั้นที่ 2 การติดตาม (Monitoring) เป็นการดูแลเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดและ การปรับปรุงแก้ไขให้วิธีการ กลยุทธ์และการดำเนินการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing) โค้ชช่วยให้ผู้รับการโค้ชสรุปเหตุการณ์ต่าง ๆ ทบทวนข้อมูล สนับสนุน เปรียบเทียบ วิเคราะห์ สรุปอนุมานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ขั้นที่ 4 การประยุกต์นำไปใช้ (Applying) โค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถ สร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน รวมทั้งการสะท้อนและ ปรับปรุงกระบวนการโค้ช Acheson and Gall (2003) ได้เสนอ กระบวนการในการนิเทศไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1. จัดประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) โดย ผู้นิเทศกับครู ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการประเด็นที่สนใจจะปรับปรุง พัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนาบทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครู สนใจ ให้ครูได้ มองเห็นภาพการสอนของตนเองในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจ จะนำไปใช้ใน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน 2. การสังเกตการสอน (Observation) การ สังเกตการณ์สอนต้องดำเนินการ ด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการ สังเกตการณ์สอนที่เหมาะสม เวลาที่จะ ทำการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูล ย้อนกลับ 3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback Conference) ผู้นิเทศและครู ประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข จาก ขั้นตอนของกระบวนการนิเทศดังกล่าว จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ มีการประชุม มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีการสังเกตการสอนในชั้นเรียน และมีการ ประชุมภายหลังการสังเกตการสอนเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภัทการวัฒน์ (2556) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายใน สถานศึกษา 4 ขั้นตอน คือ 1. การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อ กำหนดสิ่งที่ต้องการเพื่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำให้ประสบผลสำเร็จ 2. การวางแผน (Planning) เป็น การกำหนดขั้นตอนเค้าโครงการทำงานด้วยวิธีการ ที่เหมาะสมให้บรรลุตามความต้องการที่มี ประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่ 3. ลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลง มือดำเนินงานตามขั้นตอนการทำงานในแต่ละเรื่อง ตามที่กำหนดไว้ 4. การนิเทศติดตามผล (Supervisions) เป็นการติดตามช่วยเหลือกำกับสนับสนุน ให้สามารถทำงานจนบรรลุผล และพ้ชน

แดนสนา (2563) กระบวนการนิเทศการสอนเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน โดยตลอด เริ่มจากการศึกษาข้อมูล การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผล กระบวนการดังกล่าว เป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครู และศึกษานิเทศก์ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด

ขั้นที่ 4 การประยุกต์ใช้การนิเทศ (APPLY : A) เป็นการปรับประยุกต์การนิเทศให้ดีขึ้น โดยการโค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ชสามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ได้การจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการสะท้อนและปรับปรุงกระบวนการโค้ช สอดคล้องกับ Costa and Garmston (2002) ได้เสนอวงจรกระบวนการโค้ชที่พัฒนาความคิด ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ได้ช่วยให้ผู้รับการโค้ชได้ทำความเข้าใจกับเป้าหมาย ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จ รวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ เลือกวิธีการ หรือ กลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนการระบุความต้องการในการเรียนรู้และการประเมินตนเอง ขั้นที่ 2 การติดตาม (Monitoring) เป็นการดูแลเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดและ การปรับปรุงแก้ไขให้วิธีการ กลยุทธ์และ การดำเนินการต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing) โค้ชช่วยให้ผู้รับการโค้ชสรุป เหตุการณ์ต่าง ๆ ทบทวนข้อมูล สนับสนุน เปรียบเทียบ วิเคราะห์ สรุปอนุมานและวิเคราะห์ ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ขั้นที่ 4 การประยุกต์นำไปใช้ (Applying) โค้ชช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ช สามารถ สร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ได้การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการสะท้อน และ ปรับปรุงกระบวนการโค้ช Costa and Garmston (2002) ได้สรุปไว้ว่า การโค้ชเพื่อพัฒนา ความรู้และ สติปัญญา หรือการโค้ชเพื่อพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) คือ กระบวนการของการเป็นสื่อกลางในการสนับสนุน ส่งเสริม สร้างและพัฒนาสติปัญญาและความคิด การรับรู้ และการตัดสินใจ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน ดังนั้นในกระบวนการโค้ช ผู้ทำหน้าที่โค้ชอาจเป็นทั้งสองฝ่ายผลัดกันทำหน้าที่จะต้องใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อช่วยให้อีกฝ่ายหนึ่ง พัฒนาการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะการตัดสินใจและพัฒนาสติปัญญาในการจัดการเรียน การสอนที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นภายในด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการคิดที่มีคุณภาพจะส่งผลถึง พฤติกรรมการสอนและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ซึ่งปัจจุบันมีการนำไปใช้กันอย่าง แพร่หลายโดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า 1) พฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนแปลงหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ 2) พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งหมดมาจากการรับรู้การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ และการคิดเป็นสิ่งที่ มีมาก่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ 3) มนุษย์สร้างความรู้ใหม่และความหมายของสิ่งที่เรียนรู้ ด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) เกี่ยวกับประสบการณ์และการพูดคุยกับบุคคลอื่น และ Zepeda (2012) การให้ผลสะท้อนการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ (Effective Feedback) ในการให้ผล สะท้อนการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพลักษณะของข้อมูลย้อนกลับที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ คือ 1. เป็นข้อมูล สนับสนุนการทำกิจกรรมทั้งในด้านบวกและด้านลบ 2. มีร่องรอยสิ่งสนับสนุนที่ติดตามได้ 3. ให้คุณค่า

กับความรู้สึกที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและการประเมินตนเองในเชิงบวก 4. ในการประเมินตนเองต้องเปิดเผยตนเองค้นพบตนเอง 5. ให้ความสำคัญกับประเด็นสำคัญ ๆ หลาย ๆ เรื่อง 6. บรรยายอย่างเที่ยงตรงว่าสังเกตเห็นอะไร 7. ถ้าข้อความหรือข้อมูลสนับสนุนไม่สำคัญหรือเป็นคำที่ซ้ำซาก ไม่ควรเก็บข้อความหรือคำพูดสนับสนุนที่มีความซ้ำซากจำเจ (Platitude) 8. จำแนกและอธิบายความคิดของครูและผู้สังเกตเห็นอย่างละเอียด 9. จัดกลุ่มข้อมูลที่ได้มาจากการสังเกต (กิริยาท่าทางพฤติกรรม คำพูดของครูหรือนักเรียน)

1.4 การประเมินผลการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พบว่า 1) ผลการประเมินทักษะด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้นิเทศ พบว่า ผู้รับการนิเทศมีการยอมรับในด้านความรู้ ทักษะการนิเทศที่สามารถให้ข้อชี้แนะได้ตรงกับพฤติกรรมการสอนของครูได้ สอดคล้องกับการวิจัยของ Fernando and Herlihy (2013) ผู้วิจัยได้ศึกษาและทำการสำรวจวิธีการของผู้ที่ให้การนิเทศหลาย ๆ คน การนิเทศเป็นการช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้รับ การนิเทศบทบาทของผู้ให้การนิเทศจะต้องสร้างความตระหนักและควรเป็นกลางในการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการนิเทศและเปิดโอกาสให้กับผู้รับการนิเทศด้วยและมะลิวัน สมศรี (2563) ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลได้ดังนี้ 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครู ประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 ความรู้ด้านเนื้อหา ส่วนสภาพ ที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ได้แก่ องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งพบว่า องค์ประกอบย่อยที่ครูมีความพึงประสงค์ที่จะพัฒนาสมรรถนะ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในตัวชี้วัดด้านพัฒนาความรู้และทักษะทางภาษาเพื่อพัฒนา องค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง 2) การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบ ของรูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2)

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) รูปแบบ/วิธีการนิเทศ ได้แก่ (1) การนิเทศแบบชี้แนะข้อมูล (2) การนิเทศแบบร่วมมือ 4) กระบวนการของรูปแบบการนิเทศ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ ขั้นที่ 2 การเตรียมความพร้อม ขั้นที่ 3 การให้ความรู้ ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศ และ ขั้นที่ 5 การให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) การประเมินรูปแบบ และ 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การประเมินรูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยประเมินจาก (1) ความสามารถของผู้นิเทศในการให้คำแนะนำ ชี้แนะเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ (2) ความพึงพอใจของครูผู้รับการนิเทศต่อการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ผลการประเมิน พบว่า ผู้นิเทศสามารถให้คำแนะนำ ชี้แนะจุดที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขในการจัดการเรียนรู้ของครูได้ และครูผู้รับการนิเทศเชื่อมั่นว่าการนิเทศการจัดการเรียนการสอนสามารถช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญในการดำเนินนิเทศการจัดการเรียนการสอนให้ครบถ้วนทุกกระบวนการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการประเมินผลเพื่อให้ครูมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการดำเนินการนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ให้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศและกระบวนการนิเทศให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย ดังนี้

1.2.1 ด้านการวางแผน ผู้นิเทศสามารถเรียนรู้กรอบการนิเทศ โดยนำตนเองเข้าร่วมวางแผนการนิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศความสำเร็จ และทำให้ผู้รับการนิเทศมีความไว้วางใจ สบายใจ ในการรับการนิเทศ เกิดความพร้อมในการเตรียมเนื้อหา วิธีการการสอน รับการนิเทศ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการสอน

1.2.2 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ผู้นิเทศสามารถนำผลการวางแผนงานนิเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง สื่อสารกับผู้รับการนิเทศด้วยความเมตตาเป็นกันเอง บันทึกการปฏิบัติการนิเทศ แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์รอบด้าน

1.2.3 ด้านการประเมินผลการนิเทศ ผู้นิเทศสามารถประเมินผลการนิเทศ แบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อนำผลที่ได้มาช่วยพัฒนาผู้รับการนิเทศ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

1.2.4 ด้านการปรับปรุงยกระดับการนิเทศ ผู้นิเทศสามารถนำผลการวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ และข้อมูล ประสพการณ์ต่าง ๆ ในระหว่างการนิเทศ มาปรับปรุงพัฒนาตนเองในการนิเทศครั้งต่อไปให้เกิดความสมบูรณ์ที่สุดในการนิเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

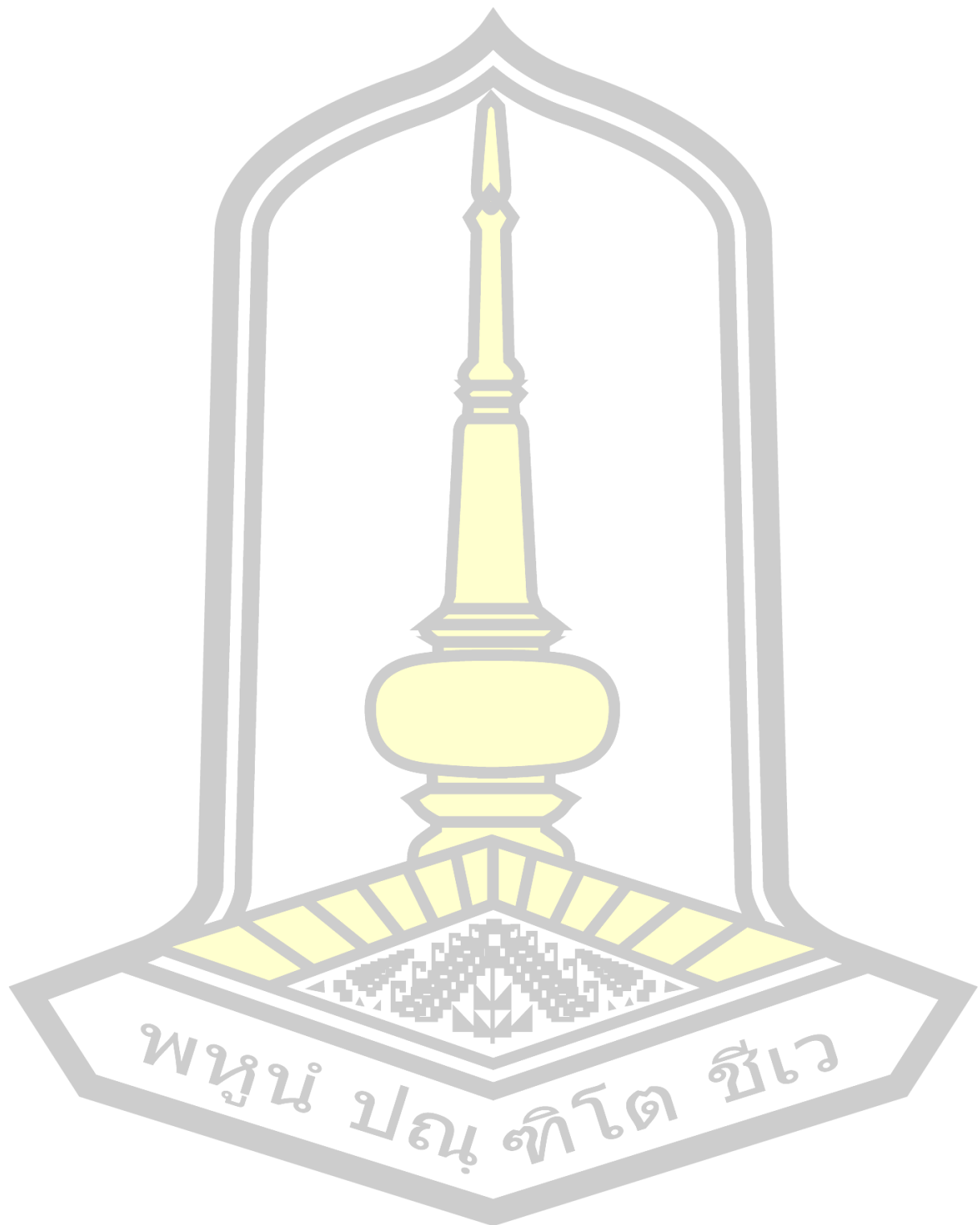
2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนบริบทอื่นและในสังกัดอื่น เพื่อจะเป็นสารสนเทศสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และครูให้ได้อย่างดีความรู้ในการพัฒนาตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนสูงสุด

2.2 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่าง ๆ ของนักเรียนตามมาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

2.3 ควรศึกษาวิจัยโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูกลุ่มสาระต่าง ๆ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หรือโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรรทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษศักยภาพการแข่งขันของไทยในอาเซียน*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิ่งแก้ว รัชอินทร์. (2553). *แนวการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร*. [ออนไลน์]. ได้จาก: http://kingkaew2010.blogspot.com/2010/11/blog-post_06.htm. [สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567].
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2549). *การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา*. มปท.
- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2552). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- จรรย์ น่วมมะโน. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม..
- ขวลิต ชูกำแพง. (2551). *การพัฒนาหลักสูตร*. มหาสารคาม: ทีคิวพี จำกัด.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2549). *สู่ทิศทางใหม่ของการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2550). *ความสามารถในทรรคนะ ดร.दनัย เทียนพุ่ม*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ. อาร์. อินฟอร์เมชั่น แอน พับลิเคชั่น จำกัด.

- เดช สารจันท์ (2559). รูปแบบการนิเทศโดยใช้การเสริมพลังเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูคณิตศาสตร์โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 35(6), 87-99..
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2556). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ และคณะ (2559). ครูวิทยาศาสตร์มีอาชีพ. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกล. 6(1); 159-173.
- ทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564). รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- เทียน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. (ออนไลน์). ที่มา : www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc. 22 มีนาคม 2567
- ธนา ชุติวรรณ (2562). การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). ทุณมนุษย์ การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา. กรุงเทพฯ: ส.ส.ส.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542). โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพร ชลารักษ์, (2559). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น. 9(1); 64-71.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2553). Competency-Based Approach. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประภา สิทธิธล. (2537). รูปแบบหลักสูตรภาษาอังกฤษระดับปริญญาตรี ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- พรสวรรค์ สีป้อ. (2550). สดุดยอติวิธีสอนภาษาอังกฤษ นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- พชนี แดนเสนา (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชานิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พาสนา ชลบุรพันธ์. (2560). รูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2561). การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- เพิ่มพูน ชิดชอบ. (2566). แดลงนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”. ศธ.360 องศา. เข้าถึงได้จาก <https://moe360.blog/2023/09/14/minister-ed-statement-ed-policy/> สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2566.
- เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ. (2552). ศึกษาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไพรัตน์ อธิกพันธ์. (2548). การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่วงรอบข้อมูล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มะลิวัน สมศรี. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2555). รายงานการวิจัย การประเมินโครงการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ของสถาบันภาษาอังกฤษ ตามโครงการความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กับมูลนิธิเทมาเล็ก และ SEAMEO RELC ประเทศสิงคโปร์. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. (2550). สมรรถนะในวันวาน วันนี้และพรุ่งนี้ในพระราชบัญญัติระเบียบระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2550). การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารดำรงราชานุภาพ. 6(22); 29-45.
- รัศมี ภูกันดาน. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ทีมเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). การนิเทศการศึกษา. สงขลา : เทมการพิมพ์.
- วนิดา ภูวนารณรักษ์ (2552). “สมรรถนะครูไทย,” รวมคำแหง. 26(5) : 61 - 71.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1),93-102.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาร์ทกราฟฟิค.
- วัชร เครือคำอ้าย. (2552). การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2550). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ.
วารสารวิชาการ. 10(2); 3-4.
- วาสนา บุญมาก (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุ๊กบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิจารณ์ พานิช. (2559). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วีณา ก้วยสมบุญ. (2547). *การพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ดา สถาพรวงษา (2559). *การพัฒนาแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษาหลักการ ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) , (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา. ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2567. กรุงเทพฯ : สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.
- สถาบันภาษาอังกฤษ (2558) *คู่มือการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแนวใหม่ตามกรอบความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากลระดับขั้นมัธยมศึกษา*. สืบค้นจาก <http://ltu.obec.go.th/english /2013/index.php/th/2012-08-08-10-26-5/74-cefr> เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2567).
- สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมหวัง พันธะลี. (2562). *การพัฒนาระบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสอนแนะและการเป็นที่เลี้ยงครูสำหรับศึกษานิเทศก์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุ๊กบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *แนวทางการทักษะชีวิต*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สามารถ ผ่องศรี. (2563). *รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุ๊กบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ*. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมปริวรร.

สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). *แนวทางการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในบทบาทคณะทำงาน กำกับติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพแบบชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของเครือข่ายที่รับเงินอุดหนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ แบบชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. ใน รายงานการประชุม. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด. .

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้น 27 ธันวาคม 2566 จาก https://www.spe.go.th/files/com_news/201605_9e8ff07bfa57e8c.pdf

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *ข้อมูลทางการศึกษา ประจำปี 2567/2*.

กรุงเทพมหานคร. http://www.bopp.go.th/?page_id=319

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประกอบการอบรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ”สู่สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, (2564). *ตัวชี้วัดสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สุภางค์ จันทวนิช. (2547). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุรัชย์ พรหมพันธ์. (2554). *ข้าแห่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุรศักดิ์ ปาเอ. (2556). *การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2*. ในเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2.แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2.

สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสถียร อ่วมพรหม. (2560). *แนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.

อนงค์นาถ เคนโพธิ์ (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อรอุมา บวรศักดิ์ (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อวยชัย สุขณะล้ำ (2559). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูตามแนวคิดกระบวนการชี้แนะ (coaching) เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัจฉรา วงศ์โสธร. (2538). แนวทางการสร้างข้อสอบภาษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. Chulalongkon Review. 16; 57-72.
- อาภรณ์ ใจเที่ยง (2550). *ทักษะการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 5 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์
- อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโลมใจ ภิงคารวัฒน์. (2556). *หลักและแนวทางในการจัดการนิเทศภายใน สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- อุทุมพร จามรมาน. (2554). *โมเดลคืออะไร*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุไรวรรณ ศรีธิวงศ์ (2559). *การเรียนรู้คำศัพท์*. สืบค้นจาก KruoiySmartEng. http://kruoiysmarteng.blogspot.com/2016/08/blog-post_88.html สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2567.
- Acar, A. (2005). The Communicative Competence Controversy. *Asian EFL Online Journal*, 7(3), 55-61.
- Acheson, K. A., & Gall, M. D. (2003). *Clinical supervision and teacher development: Preservice and inservice applications*. ERIC.
- Adams, H. D. a. F. G. D. (1953). *Basic Principles of Supervision*. New York: American Book Company.
- Allen, J. R. (1963). Asymmetrical ripple marks and the origin of water-laid cosets of cross-strata. *Geological Journal*, 3(2), 187-236.
- Allwright, R. L. (1972). Prescription and description in the training of language teachers. *Proceedings of the third International Congress of Applied Linguistics*,
- Beach, D. M., & Reinhartz, J. (2000). *Supervisory leadership: Focus on instruction*. Allyn & Bacon.
- Bilash M. (2000). *Bilash's criteria for communicative activities*. BCCA.
- Blanchard N.P. and Thacker, W. J. (2004). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices. 2nd Edition*. India : Pearson Education.
- Blevins, J. (2001). *Nhanda: an aboriginal language of Western Australia*. University of Hawaii Press.

- Boyan, N. J., & Copeland, W. D. (1978). *Instructional Supervision Training Program: Training Coordinator's Guide*. Merrill.
- Boyatzis, R. E. (1991). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Brown, W. B. a. M., Denis J. (1990). *Organizational Theory and Management : A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Brumfit, C. (1980). Problems and principles in English teaching. In: Pergamon Press.
- Burton, W. H. B., L.J., (1995). *Supervision : Associate Process*. New York: Appleton Century Crofts.
- Canale, M., & Swain, M. (1980). Theoretical bases of com-municative approaches to second language teaching and testing. *Applied linguistics*, 1(1), 1-47.
- Candlin, C. (1987). Towards task-based language learning. *Language learning tasks/Prentice Hall*.
- Cheng-Jun. W. (2006). *Designing Communicative Tasks for College English Courses*. Tennessee : ASTD Press.
- Chomsky, N. (1966). Explanatory models in linguistics. In *Studies in Logic and the Foundations of Mathematics* (Vol. 44, pp. 528-550). Elsevier.
- Cogan, M. L. (1978). *Clinical Supervision*. Boston : Houghton Mifflin.
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2002). *Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools*. ERIC.
- Deming, W. E. (1986). Principles for transformation. *Out of the Crisis*, 18, 96.
- Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2004). *Competency-based human resource management: Discover a new system for unleashing the productive power of exemplary performers*. Nicholas Brealey.
- DuFour, R. (2004). *What is a professional learning community? Educational Leadership*.
<http://www.ascd.org/publications/educationalleadership/may04/vol61/num08/What-Is-a-Professional-Learning-Community.aspx>
- Eisner, E. W. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation. *Journal of aesthetic education*, 10(3/4), 135-150.
- Endang Fauziaty. (2005). *Teaching of English as a Foreign Language*. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Fernando, D. M., & Herlihy, B. R. (2013). Supervision of group work: Infusing the spirit of social justice. In *Social Justice in Group Work* (pp. 174-182). Routledge.

- Finocchiaro, M. (1983). The functional-notional approach: From theory to practice. In: Oxford University Press.
- Gilbert, J. A., Stead, B. A., & Ivancevich, J. M. (1999). Diversity management: A new organizational paradigm. *Journal of business ethics*, 21, 61-76.
- Glatthorn, A. A. (1984). *Differential Supervision*. Washington D.C.: Association for Supervision and Curriculum Development. Allen and Bacon, Inc.
- Glickman, C., & Burns, R. W. (2020). *Leadership for learning: How to bring out the best in every teacher*. ASCD.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2001). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. ERIC.
- Glickman, H. (1990). *Toward Peace Security Southern*. Routledge.
- Goldhammer, R., Anderson, R.H. and Krajewski, R.J.,. (1980). *Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teacher* (2 ed.). New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Good, C. (1973). Dictionary of Education³ 4rd (ed) ‘Mc Graw–Hill Book company ‘Ny.
- Gregory, R. (2005). *Using decision analysis to allocate funds to inner city schools*.
- Gwynn, J. M. (1964). *Theory and Practice of Supervisor*. New York : Dodd.
- Halliday, M. A. K. (1973). Explorations in the functions of language.
- Hargrove. (2000). *Masterful coaching: Grew your business, helping your profits, win the talent war!*. . San Francisco: Jossey-Bass.
- Harmer, J. (2003). Popular Culture, Methods, and Context. *ELT journal*, 57(3), 288-294.
- Harris, D. P. (1990). *Testing English as a Second Language*. New York: McGraw Hill.
- Harris, J. (1985). Simplified method for calculating the energy of weakly interacting fragments. *Physical Review B*, 31(4), 1770.
- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of european industrial training*, 23(6), 275-286.
- Hord, S. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.
- Hord, S. M. (1997). Communities of continuous inquiry and improvement. *SEDL: Austin, TX, USA*.
- Hoy, W. K. a. F., P.,. (1986). *Effective Supervision : Theory Into Practice*. Michigan: Random House.
- Hymes, D. (1971). On communicative competence (Vol. 35). In: Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Ivancevich, J. M. (1999). *Human Resource Management* (7 ed.). USA: Mc Graw Hill.
- Katz, R. (1955). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review Press*.

- Keeves, P. J. (1988). *Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbooks*. Oxford : Pergamon Press.
- Khojastehmehr, R., & Takrimi A,. (2009). Characteristics of Effective Teachers: Perceptions of the English Teachers. *Journal of Education & Psychology*, 3(2), 53-66.
- Kise Jane AG. (2006). *Differentiated Coaching: A Framework for Helping Teachers Change*. ERIC.
- Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Corwin Press.
- Knight, J. (2009). Instructional coaching. *Coaching: Approaches and perspectives*, 29-55.
- Komur, S. (2010). Teaching knowledge and teacher competencies: A case study of Turkish preservice English teachers. *Teaching Education*, 21(3), 279-296.
- Krashen, S. (1985). *The Input Hypothesis: Issues and Implications*. New York: Longman.
- Larsen-Freeman, D. (2000). *Techniques and principles in language teaching*. Oxford University Press.
- Lee, A., & Green, B. (2009). Supervision as metaphor. *Studies in higher education*, 34(6), 615-630.
- Lindman, B., Kamenka, N., Kathopoulis, T. M., Brun, B., & Nilsson, P. G. (1980). Translational diffusion and solution structure of microemulsions. *The Journal of Physical Chemistry*, 84(19), 2485-2490.
- Littlewood, W. (1984). *Foreign and second language learning*. Cambridge university press.
- Lucio, W. H., & McNeil, J. D. (1979). Supervision in thought and action. (No Title).
- Mabry, R. L. (1994). Intranasal steroids in rhinology: the changing role of intratubinal injection. *Ear, nose & throat journal*, 73(4), 242-246.
- Mann, F. C. (1965). Toward an understanding of the leadership role in formal organizations. *Leadership and productivity*, 68-103.
- Maughan, C., & Webb, J. (2001). Small group learning and assessment. Retrieved August, 1, 2007.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for" intelligence.". *American psychologist*, 28(1), 1.
- Meason, M. H., Albert, M., & Kheduri, F,. (1995). *Management: Individual and organization effectiveness*. New York : Haper.

- Miller, M. D. (1987). The relationship of communication reticence and negative expectations. *Communication Education*, 36(3), 228-235.
- Mink, O. G., Owen, K. Q., & Mink Barbara P. (1993). Developing high-performance people: The art of coaching. (No Title).
- Morrow, K. (1981). Principles of communicative methodology. *Communication in the classroom*, 59-69.
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1990). Beyond the charismatic leader: Leadership and organizational change. *California management review*, 32(2), 77-97.
- Nunan, D. (1991). *Language teaching methodology: A textbook for teachers*. Prentice hall.
- Nunan, D. (1996). The self-directed teacher: Managing the learning process. In: Cambridge University Press.
- Nunn, A. (2005). The 'Brain Drain': Academic and Skilled Migration to the UK and Its Impact on Africa: Report to the AUT and NATFHE. In: Leeds Metropolitan University.
- Oliva, P. F. (1989). *Supervision for today's school* (3 ed.). New York : Longman.
- Ozcelik, G., & Ferman, M. (2006). Competency approach to human resources management: Outcomes and contributions in a Turkish cultural context. *Human Resource Development Review*, 5(1), 72-91.
- Paulson, C. B., & Bruder, M. N. (1976). *Teaching English as a Second Language: Techniques and Procedures*. Winthrop Publishers.
- Quinn, D. A. (1990). Further "Reflections on the Revolution in France". *The Chesterton Review*, 16(2).
- Richards, J. C. (2006). *Communicative Language Teaching Today*. Cambridge university press New York, USA.
- Richards, J. C. (2010). Competence and performance in language teaching. *RELC journal*, 41(2), 101-122.
- Richards, J. C., & Bohlke, D. (2011). *Creating effective language lessons*. Cambridge University Press Cambridge, UK.
- Richards, J. C., & Rodgers, T. S. (2014). *Approaches and methods in language teaching*. Cambridge university press.
- Risso, J. F. (2015). *Teacher's and supervisor's perception of current and experiences*. <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/>
- Robbins Pam. (1991). How to plan and implement a peer coaching program. *Association for Supervision and Curriculum Development*.
- Rylatt, A., & Lohan, K. (1997). *Creating Training Miracles*. ERIC.

- Savignon, S. J. (1985). Evaluation of communicative competence: The ACTFL provisional proficiency guidelines. *Canadian Modern Language Review*, 41(6), 1000-1007.
- Scarcella, R. C., & Oxford, R. L. (1992). *The tapestry of language learning: The individual in the communicative classroom*. Heinle & Heinle Boston.
- SD, K., & Terrell, T. (1983). The natural approach: Language acquisition in the classroom. In: Oxford, Ed. Pergamon.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.
- Sergiovanni, T. (2007). Supervision: A redefinition. In: McGraw Hill.
- Sergiovanni, T. J. (1994). Organizations or communities? Changing the metaphor changes the theory. *Educational administration quarterly*, 30(2), 214-226.
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1989). Five models of staff development for teachers. *Journal of staff development*, 10(4), 40-57.
- Spencer, L. M. a. S., S.M.,. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York : John Wiley & Sons.
- Stoner, J. A., Wankel, C. B., & Werner, F. M. (1996). ADMINISTRATIVE AND SUPPORT OPERATIONS. *QUALITY HANDBOOK*, 1.
- Susan, S., & Sullivan, G. (2009). *Supervision That Improves Teaching and Learning: Strategies and Techniques*. Corwin.
- Sweeney, D. (2011). *Student-Centered Coaching: A Guide for K 8 Coaches and Principals*. Corwin Press.
- Taylor, R. W. (1983). Descriptive taxonomy: past, present, and future. *Australian sytematic entomology: and bicentenary perspective*.
- Trotter, A. (1997). Understanding competence and competency in B Davies and L Ellison (eds) *School Leadership for the 21 st Century: A competency and knowledge approach*. In: London: Routledge.
- Widdowson, H. (1983). G (1983): Learning Purpose and Language Use. In: Oxford: Oxford University Press.
- Wiles, J., and Bondi, J. . (2004). *Supervision: A guidetopractice*. (6th ed) (6 ed.).
- Wiles, J., & Bondi, J. (1986). *Supervision: A guide to practice*. (No Title).
- Wilkins, D. (1976). 1976: Notional syllabuses. Oxford: Oxford University Press.
- Wilkins, E. M., & Wilkins. (1976). *Clinical practice of the dental hygienist*. Lea & Febiger Philadelphia.
- Willer, R., Kuwabara, K., & Macy, M. W. (2009). The false enforcement of unpopular norms. *American Journal of Sociology*, 115(2), 451-490.

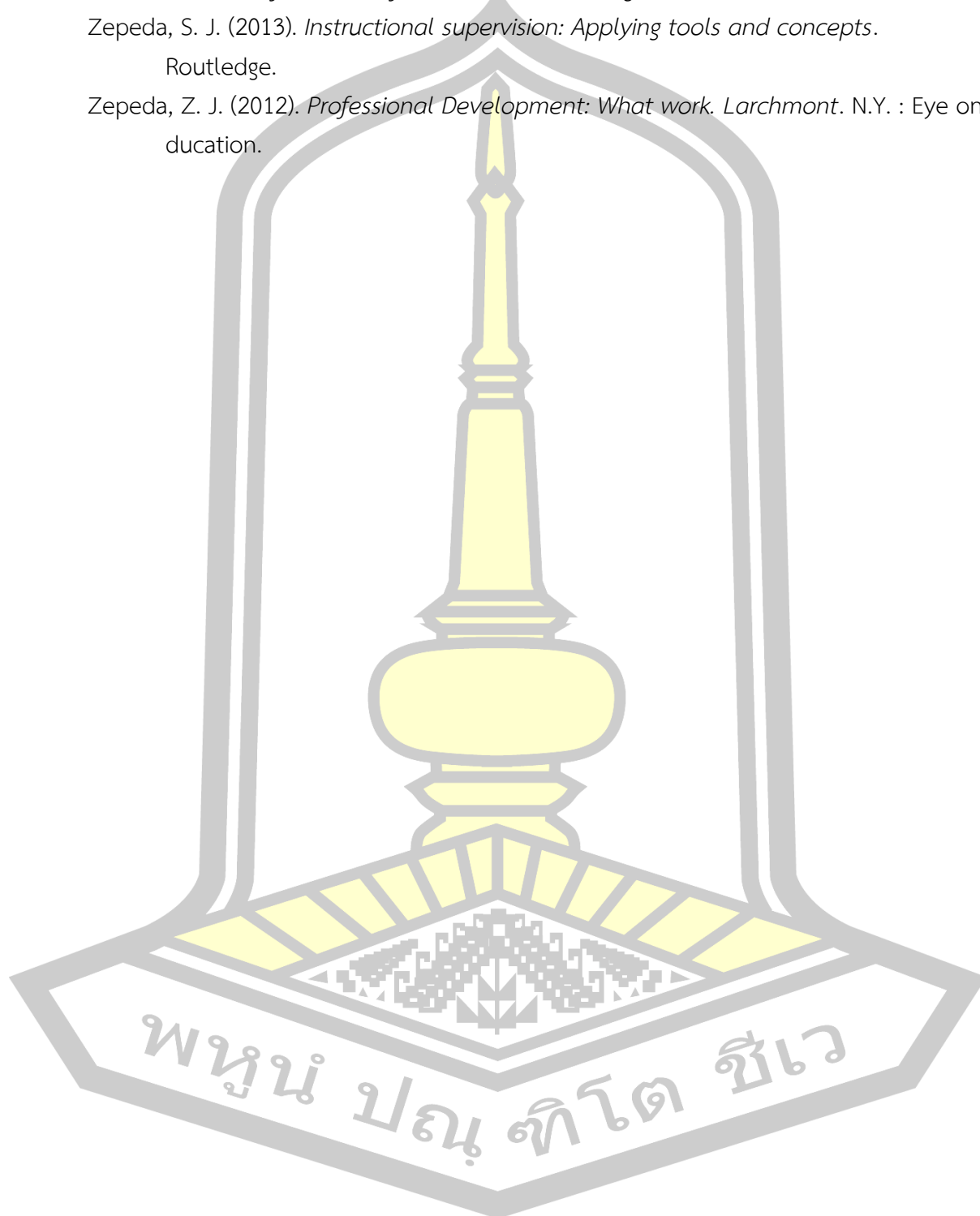
William, W. (1995). *Teaching English as a Second Language*. London : Longman Press.

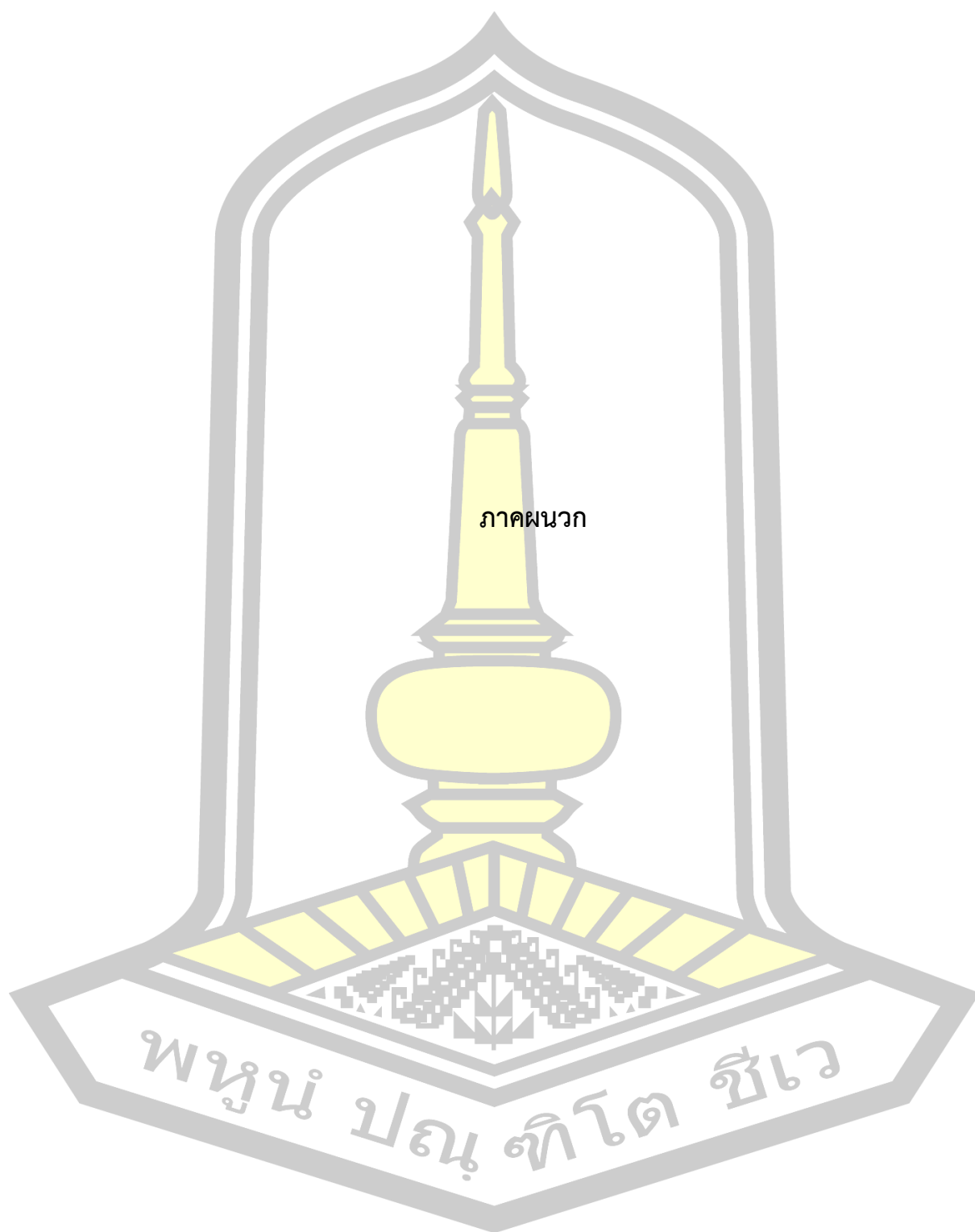
Willis, J. (2021). *A framework for task-based learning*. Intrinsic Books Ltd.

Zepeda, S. J. (2013). *Instructional supervision: Applying tools and concepts*.

Routledge.

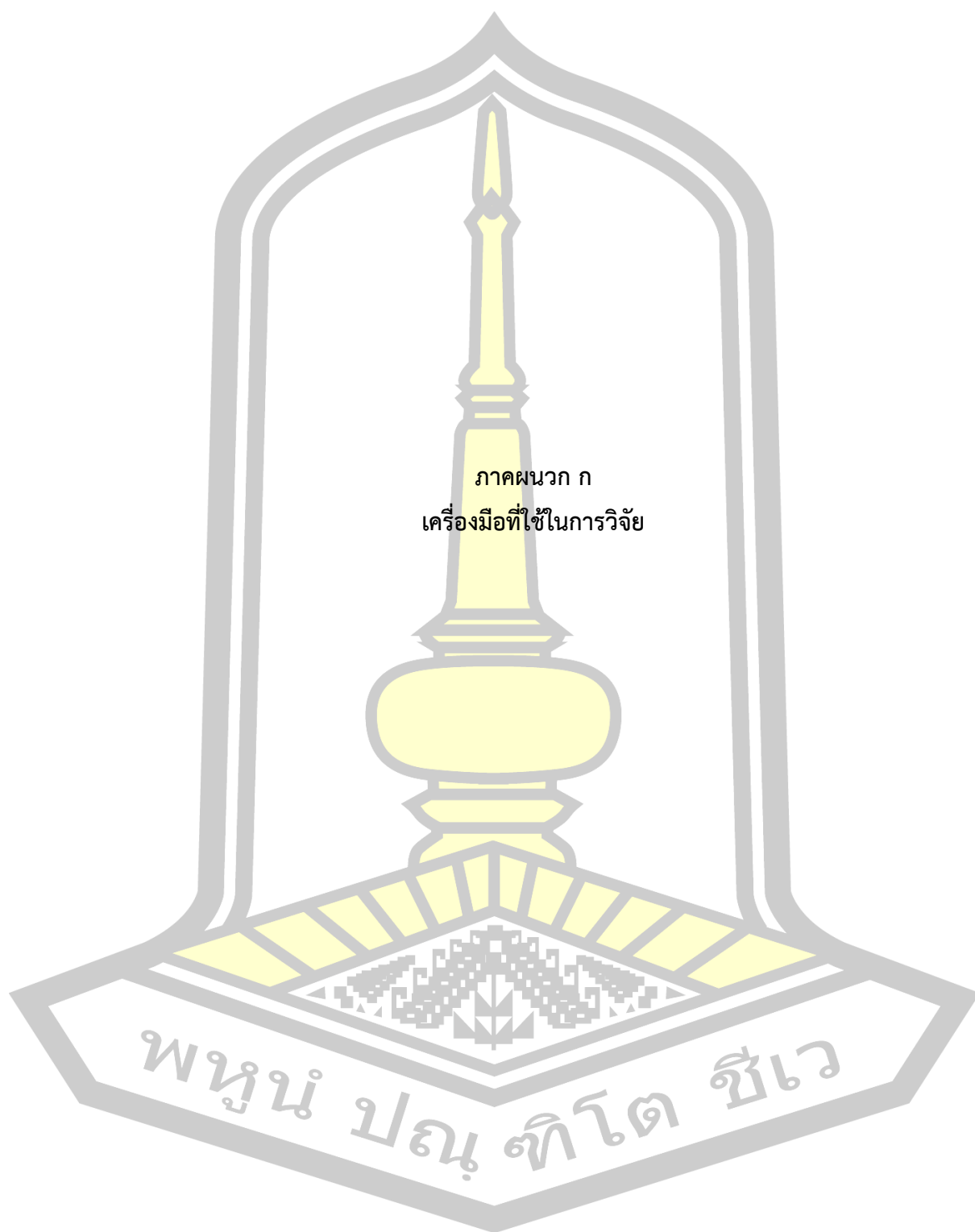
Zepeda, Z. J. (2012). *Professional Development: What work*. Larchmont. N.Y. : Eye on ducation.





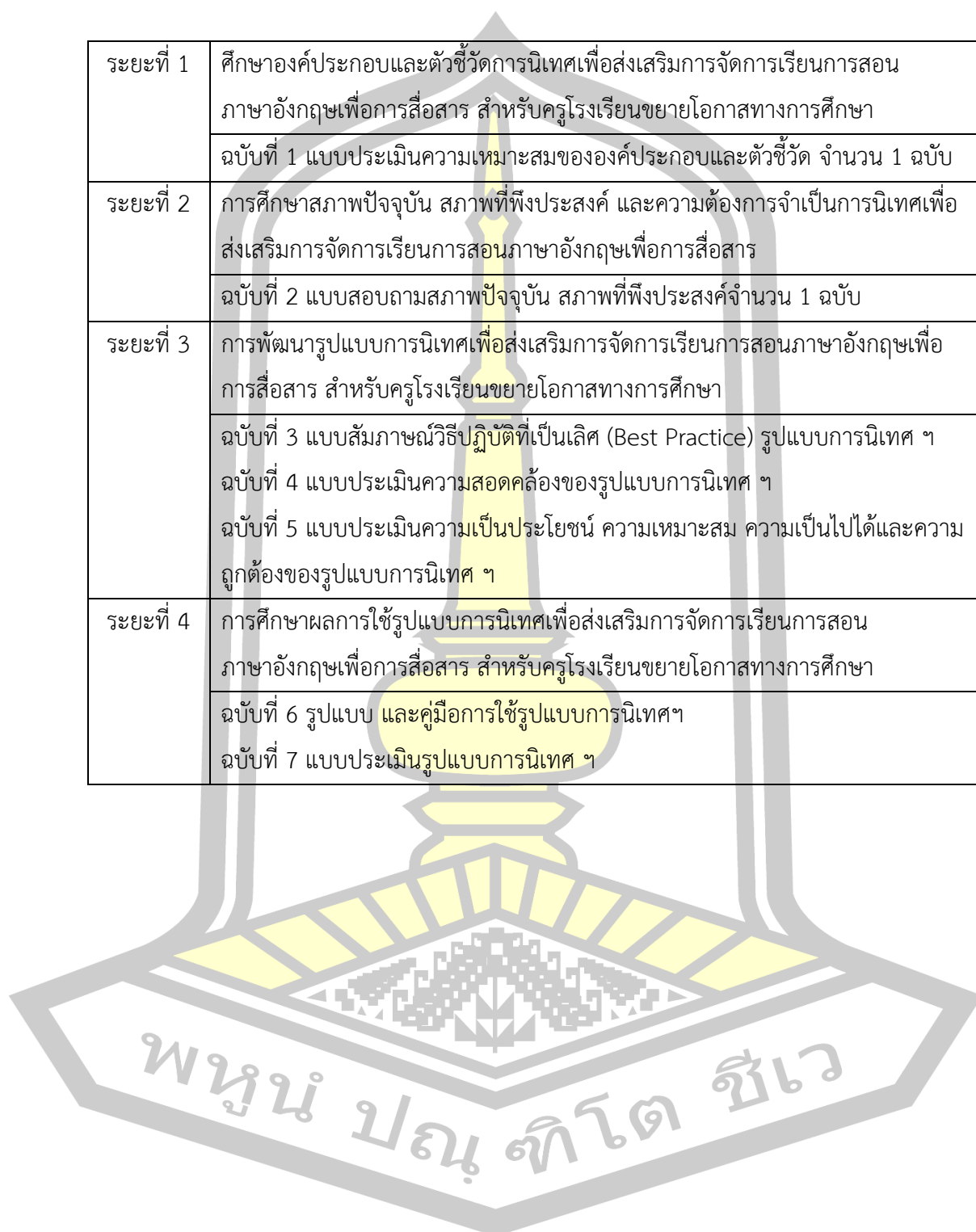
ภาคผนวก

พูนํ ปณํ จิต ชีเว



เครื่องมือการวิจัย

ระยะที่ 1	ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
	ฉบับที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด จำนวน 1 ฉบับ
ระยะที่ 2	การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
	ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์จำนวน 1 ฉบับ
ระยะที่ 3	การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
	ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รูปแบบการนิเทศ ฯ
	ฉบับที่ 4 แบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการนิเทศ ฯ
	ฉบับที่ 5 แบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความถูกต้องของรูปแบบการนิเทศ ฯ
ระยะที่ 4	การศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
	ฉบับที่ 6 รูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศ ฯ
	ฉบับที่ 7 แบบประเมินรูปแบบการนิเทศ ฯ



ฉบับที่ 1

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
การนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
การนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ
การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ
ภาวะการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ
วิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณอย่างสูงในการ
ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายทรงศิลป์ มาตรสร้อย
นิสิตระดับการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พณ บณ จิต ติ

**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบการการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ ศึกษานิเทศก์
☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบการการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**2.1 การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมี
ข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ๆ มี
ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร หมายถึง การสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารได้ โดยลดบทบาทของครูในชั้นเรียนลงและผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนมากขึ้นเป้าหมายของการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร ครูจะต้องมีความรู้ในเรื่องโครงสร้างของภาษา ความหมาย และหน้าที่ของภาษาที่ใช้ ผู้เรียนสามารถสื่อสารในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ในเรื่องของกฎ ความหมายและโครงสร้างของภาษานั้นเป็นอย่างดี ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

1. องค์ประกอบหลักสูตรภาษาอังกฤษ หมายถึง หลักสูตรการศึกษาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น สามารถใช้สื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน แสวงหาความรู้ ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ประกอบอาชีพ เข้าใจ วัฒนธรรมอันหลากหลายของประชาคมโลกและถ่ายทอดความคิดและวัฒนธรรมของไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบหลักสูตรภาษาอังกฤษ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.1 มาตรฐานการเรียนรู้มาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึง เป้าหมายสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยระบุสิ่งที่ผู้เรียนควรรู้ และปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์					
1.2 ผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การจัดการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ผ่านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง มีผู้เรียนและคุณครูเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมร่วมกัน คุณครูเป็นผู้ให้คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือกิจกรรม เพื่อผู้เรียนประสบความสำเร็จในกิจกรรม เกิดเป็นความรู้ที่ติดตัวตลอดไป					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง การออกแบบกิจกรรมและจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ตามแนวการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Communicative Approach) ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด สร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน รับผิดชอบร่วมกัน มีวินัยในการทำงาน และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้เรียนได้อ่าน พูด ฟัง เขียน คิดอย่างลุ่มลึก เน้นทักษะการคิดขั้นสูง จัดสภาพแวดล้อมกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยครูผู้สอนมีบทบาทเตรียมกิจกรรม เนื้อหาเพื่อการสื่อสารของผู้เรียนได้มีโอกาสใช้ภาษาอังกฤษให้มากที่สุด

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบกระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.1 ปฏิบัติจริงด้วยตนเอง หมายถึง ผู้เรียนฝึกและใช้ภาษาอังกฤษตามกิจกรรมหรือวิธีการด้วยตนเองจนเกิดทักษะการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างคล่องแคล่ว (Fluency) และถูกต้อง (Accuracy)					
2.2 มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษพูดสื่อสารด้วยความมั่นใจ และกล้าใช้ภาษาอังกฤษในการพูดสื่อสารกับคนไทยด้วยกันหรือชาวต่างชาติ (Foreigners)					
2.3 มีความเหมาะสมกับผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้มีกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกพูดสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว (Fluency) และถูกต้อง (Accuracy) เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน					
2.4 เลือกใช้สถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน หมายถึง การกำหนดสถานการณ์ให้ใช้สถานการณ์จริงตามบริบทของสถานศึกษา ชั้นเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

3. องค์ประกอบสื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในประกอบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาบทเรียนได้เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่สามารถอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เป็นได้ทั้งสื่อที่ทำด้วยมือหรือสื่อที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเลือกให้เหมาะสมกับผู้เรียน บทเรียน กิจกรรม ได้แก่ รูปภาพ (Pictures) เพลง (Songs) ภาพยนตร์ (Motion Picture) บัตรคำ (Flash Cards) สื่อออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต (Online Media) คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) อื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบสื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3.1 สื่อมีความน่าสนใจ หมายถึง สื่อในการจัดกิจกรรมมีความทันสมัย น่าเรียนรู้ กระตุ้น ได้รับความสนใจของผู้เรียน ให้เกิดการฝึกและใช้ ภาษาอังกฤษตามกิจกรรมหรือวิธีการด้วยตนเองจนเกิดทักษะการพูด สื่อสารภาษาอังกฤษอย่างคล่องแคล่ว (Fluency) และถูกต้อง (Accuracy)					
3.2 สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม หมายถึง สื่อมีความเหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เหมาะสมกับผู้เรียน มีความทันสมัย ราคาเหมาะสมผู้เรียน ตรงตามเนื้อหาที่จัดกิจกรรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. องค์ประกอบการวัดและประเมินผล หมายถึง ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวัด ตีค่ากิจกรรม ผู้เรียน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการวัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในการใช้ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดย วัดผลการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย (cognitive domain) จิต พิสัย (affective domain) และทักษะพิสัย (psychomotor domain)

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการวัดและประเมินผล	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4.1 วัดและตีค่ากิจกรรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดการเรียนการสอนมี ความเหมาะสมกับเนื้อหา					
4.2 วัดและตีค่าผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหาที่จัด กิจกรรม มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาอังกฤษ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การนิเทศ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ๆ มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบการนิเทศ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ศึกษา

การนิเทศ หมายถึง กระบวนการที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในพัฒนาการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ติดตาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และอำนวยความสะดวกด้วยบรรยากาศแห่ง ความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีการพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในเรื่อง หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผลการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งทางด้านจิตใจ ปัญญาและร่างกายอย่างสมดุลให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ วางไว้หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

1. องค์ประกอบการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การคิดที่จะทำบางสิ่งบางอย่างในอนาคต เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการนิเทศ โดยคำนึงถึง 5Wและ1H ได้แก่ จะทำอะไร (What) ทำทำไม (Why) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไร (When) ใครรับผิดชอบ (Who) และทำอย่างไร (How) เพื่อตัดสินใจในปัจจุบัน ให้เกิดผลในอนาคต



ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1.1 การออกแบบแผนการนิเทศ หมายถึง การคิดวางแผนเกี่ยวกับการนิเทศ กำหนดวัตถุประสงค์การจัดทำตารางระบบการนิเทศ การทำโครงการนิเทศและการปรับปรุงแผนการนิเทศให้ดีขึ้น โดยวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน					
1.2 วิธีการและขั้นตอนการนิเทศที่รัดกุม หมายถึง กำหนดวิธีการและขั้นตอนที่รัดกุมตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้แผนการนิเทศและโครงการที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานนิเทศตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
1.3 การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการนิเทศ หมายถึง การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศการนิเทศ การกำหนดจุดพัฒนาการนิเทศ การจัดทำโครงการนิเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการนิเทศ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. องค์ประกอบการปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอน ตามแผน/ โครงการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.1 การนิเทศตามแผน หมายถึง ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนปฏิบัติตามขั้นตอน โครงการ ตารางระบบการนิเทศของแผนการนิเทศตามวัตถุประสงค์					
2.2 ความสำคัญของการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ ผู้สนับสนุนการนิเทศ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนิเทศ วัตถุประสงค์ วิธีการและขั้นตอน ในการดำเนินงานนิเทศ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

3. องค์ประกอบการประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตัดสินใจในคุณค่าหรือคุณภาพการนิเทศ การกำหนดหลักเกณฑ์ การวิเคราะห์ส่วนสำคัญออกเป็นหลักเกณฑ์ย่อย พัฒนาหลักเกณฑ์สำหรับ มาตรการของหลักเกณฑ์ย่อยละหลักเกณฑ์ การรวบรวมข้อมูลที่สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ ประยุกต์ หลักเกณฑ์กับข้อมูล และการประเมิน

ตัวบ่งชี้ของ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3.1 การพิจารณาผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศพิจารณาผลงาน ประเมินค่าดี-เลวของผลงานหลังจากการประเมินผลการนิเทศ เมื่อ ประเมินผลแล้วประสบผลสำเร็จ และให้ดำเนินการนิเทศต่อไป					
3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ การกำหนดจุดมุ่งหมายการ ประเมินการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศยึดจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อาจมีการ ประเมินทั้งขณะปฏิบัติงาน และเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามแผน					
3.3 สรุปผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศกำหนดกรอบการประเมินจัดหา/ สร้างเครื่องมือ การประเมิน เก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลการประเมิน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. องค์ประกอบการประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ หมายถึง การปรับปรุงการนิเทศ การจัดทำ รายงานผล การนำเสนอและเผยแพร่และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่องในการนิเทศ ช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ช สามารถสร้างความรู้ใหม่และการนำความรู้นั้นไปใช้ได้การจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการสะท้อนและ ปรับปรุงกระบวนการโค้ช การนิเทศ

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบคุณภาพผู้เรียน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4.1 การแก้ไข ปรับปรุง การนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศการแก้ไข ปรับปรุง ผลการนิเทศ ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการนิเทศ สร้าง ความรู้ใหม่ นำความรู้ไปปฏิบัติการนิเทศครั้งต่อไปให้ดีขึ้นกว่าเดิม					
4.2 รายงานผลการนิเทศ หมายถึง ผู้นิเทศจัดทำรายงานผลการนิเทศ นำเสนอและเผยแพร่และมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ฉบับที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
เพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการของการ
นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งแบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การสอบถาม สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถาม และขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
ตามความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่น่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้จริง
แท้จริง ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามนี้จะมีความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น
คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณอย่างสูงในการ
ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายทรงศิลป์ มาตรสร้อย

นิสิตระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ หัวหน้าวิชาการ
☐ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

3. สำเร็จการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น ๆ

4. วิทยฐานะ

☐ ครูชำนาญการ ☐ ครูชำนาญการพิเศษ ☐ ครูเชี่ยวชาญ
☐ อื่น ๆ

5. สถานที่ปฏิบัติงาน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
☐ โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121-719 คน)
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 720 -1,679 คน)
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป)

6. จบวิชาเอก

☐ ภาษาอังกฤษ ☐ วิชาเอก อื่น ๆ

7. ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

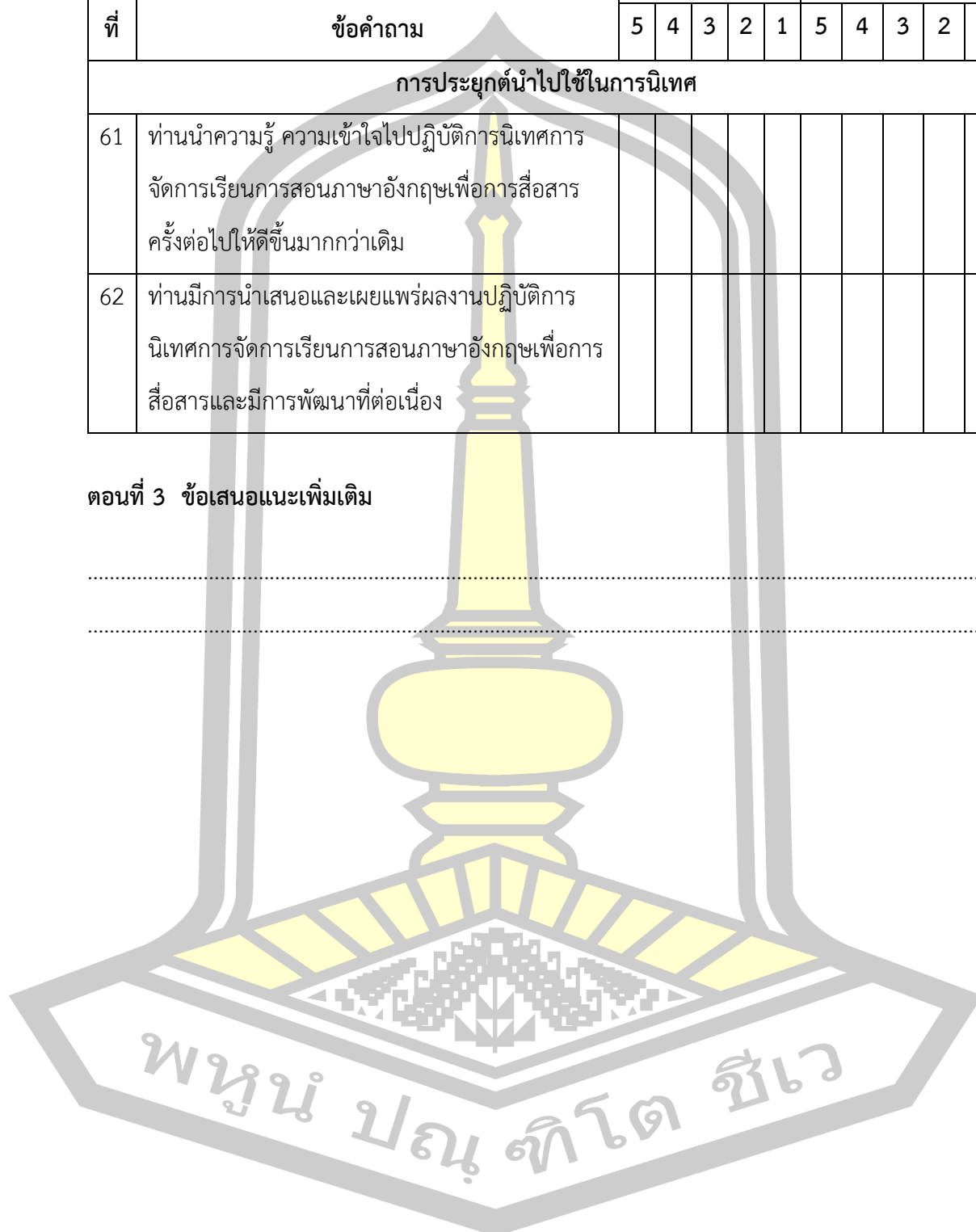
[illegible]

ที่	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การประยุกต์นำไปใช้ในการนิเทศ											
61	ท่านนำความรู้ ความเข้าใจไปปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครั้งต่อไปให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม										
62	ท่านมีการนำเสนอและเผยแพร่ผลงานปฏิบัติการ นิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารและมีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....





ฉบับที่ 3 ระยะที่ 3

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

1. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการวางแผนการนิเทศ (Plan) การกำหนดแผนการนิเทศ วิธีการนิเทศ และจัดระบบสารสนเทศการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างไร
2. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการปฏิบัติการนิเทศ (Supervision) การนิเทศตามแผนและให้ความสำคัญของการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร
3. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการประเมินผลการนิเทศ (Evaluation) โดยการพิจารณาผลการนิเทศ การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศและสรุปผลการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร
4. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการประยุกต์ใช้ในการนิเทศ (Apply) โดยการปรับปรุงผลการนิเทศและการรายงานผลการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร
5. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษใช้หลักสูตรภาษาอังกฤษ (Curriculum) ที่ได้มาตรฐานการเรียนรู้และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร
6. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษใช้กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Active Learning) โดยผู้เรียนปฏิบัติจริงด้วยตนเอง มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและใช้สถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร
7. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษใช้สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Material) โดยเป็นสื่อมีความน่าสนใจ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร
8. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการประเมินผล (Evaluation) วัดและตีค่ากิจกรรม และวัดและตีค่าผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

(ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง)

ข้อคำถาม

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จำนวน 8 ข้อ

1. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการวางแผนการนิเทศ (Plan) การกำหนดแผนการนิเทศ วิธีการ
นิเทศและจัดระบบสารสนเทศการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ
สื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2.โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการปฏิบัติการนิเทศ (Supervision) การนิเทศตามแผนและให้
ความสำคัญของการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับ
ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการประเมินผลการนิเทศ (Evaluation) โดยการพิจารณาผลการ
นิเทศ การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศและสรุปผลการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

พจนัน ปณ จิต ธีระ

4. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการประยุกต์ใช้ในการนิเทศ (Apply) โดยการปรับปรุงผลการนิเทศและการรายงานผลการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

5. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษใช้หลักสูตรภาษาอังกฤษ (Curriculum) ที่ได้มาตรฐานการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

6. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษใช้กระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Active Learning) โดยผู้เรียนปฏิบัติจริงด้วยตนเอง มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและใช้สถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

พูน ปณ ทิโต ชีเว

7. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษใช้สื่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Material) โดยเป็นสื่อมีความน่าสนใจ สื่อเหมาะสมกับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. โรงเรียน/ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีการประเมินผล (Evaluation) วัดและตีค่ากิจกรรม และวัดและตีค่าผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างไร

.....

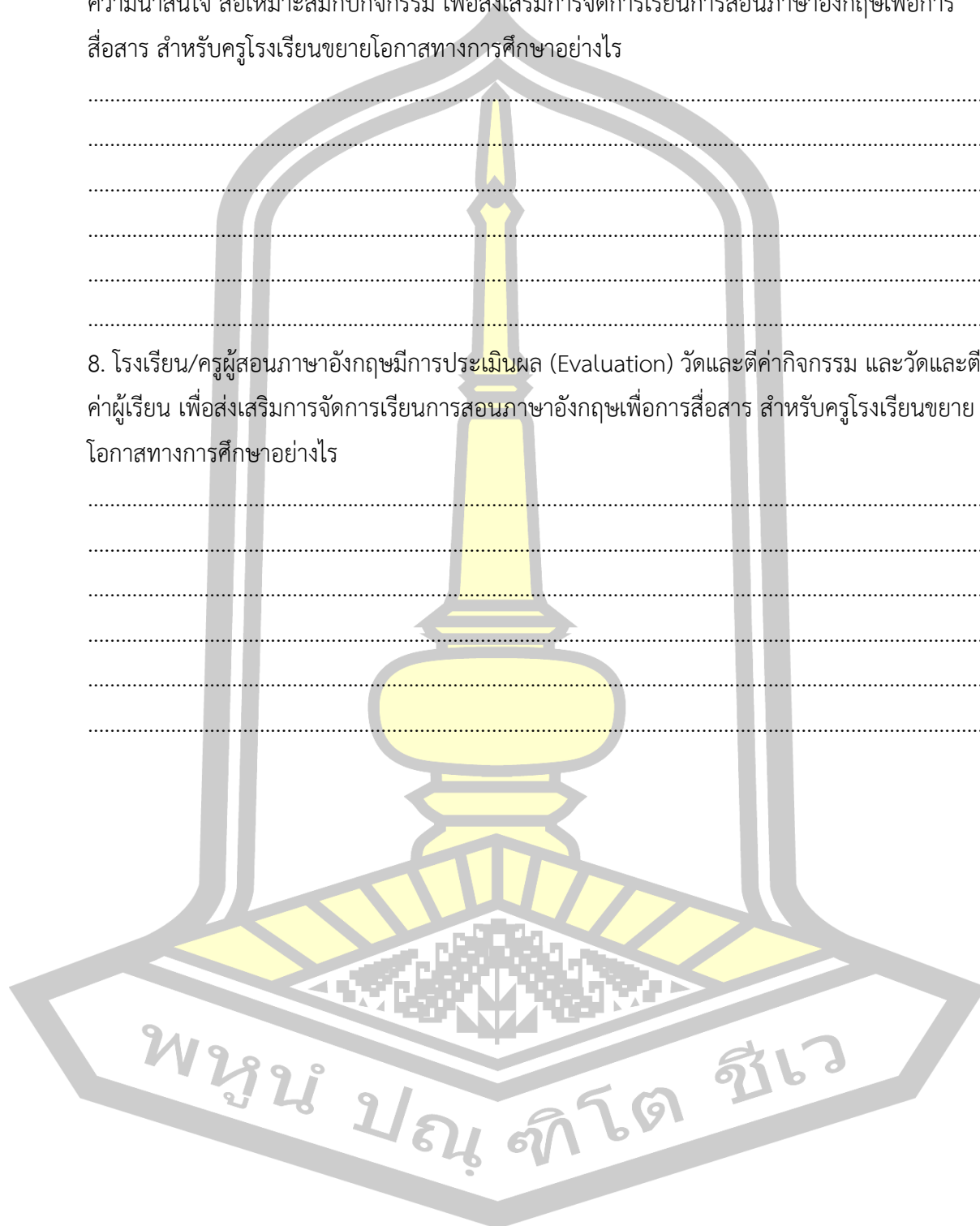
.....

.....

.....

.....

.....



[illegible]

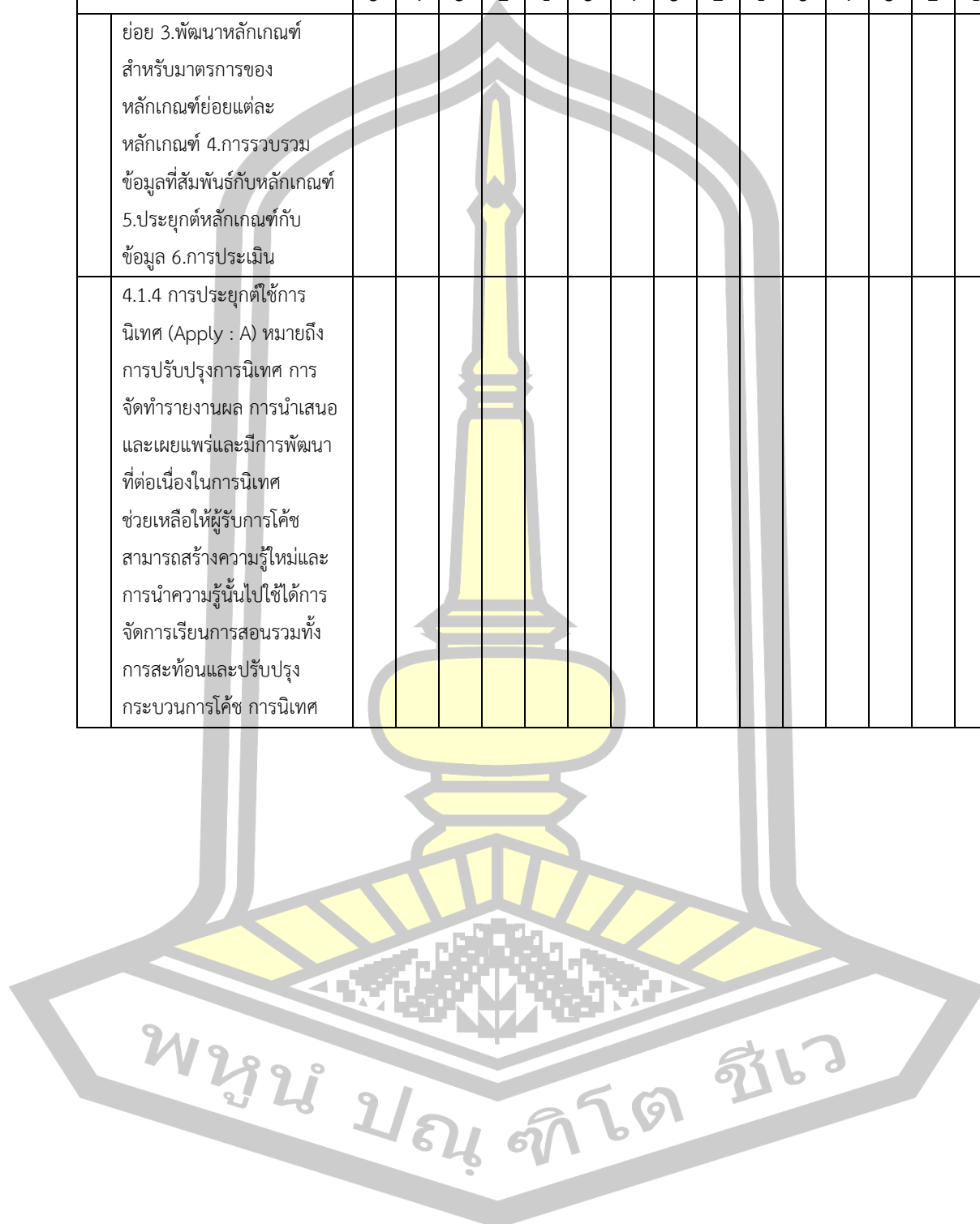
ข้อความ	ความเป็นประโยชน์					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การประเมินความพึงพอใจ ใน การใช้รูปแบบ ฯ															
ภาพรวม															

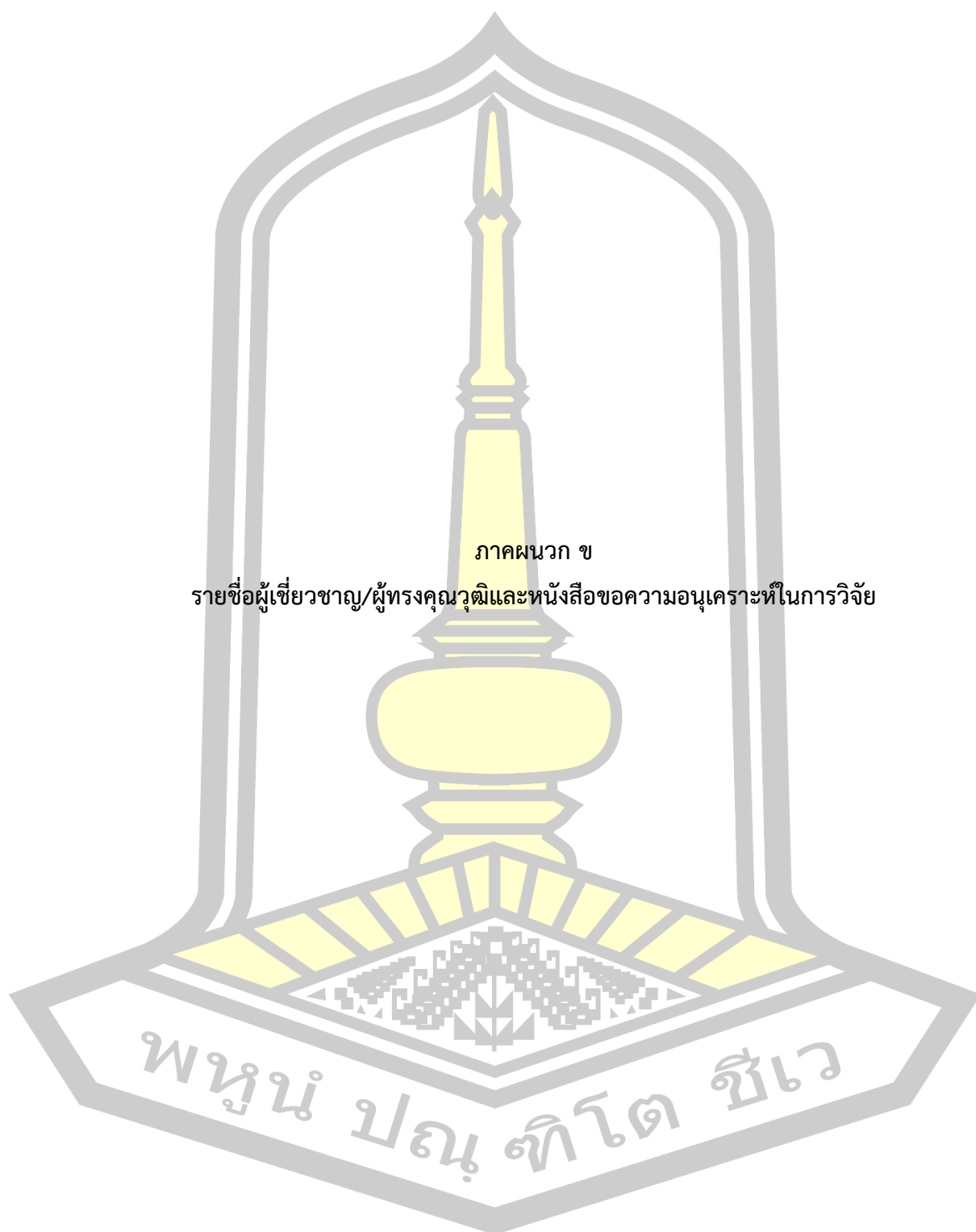


ข้อความ		ความเป็นประโยชน์					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	การนิเทศ (Evaluation : E) โมดูลที่ 4 การประยุกต์ใช้การ นิเทศ (Appy : A) เพื่อมุ่งเน้น การปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการศึกษา เกิดประโยชน์ แก่ผู้เรียนอย่างเต็มที่และมี ประสิทธิภาพ															
2	วัตถุประสงค์															
	2.1 เพื่อพัฒนาผู้นิเทศให้มี ความรู้ ความสามารถในการ นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน															
	2.2 เพื่อพัฒนาผู้รับการนิเทศ ให้มีความรู้ ทักษะในการรับ การนิเทศในการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารสำหรับครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น															
	2.3 เพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครู โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา															
3	เนื้อหาองค์ประกอบ															
	1. โมดูล 1 การวางแผนการ นิเทศ (Plan : P)															
	2. โมดูล 2 การปฏิบัติการ นิเทศ(Supervision : S)															

ข้อความ		ความเป็นประโยชน์					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ดำเนินงานในการนิเทศโดยกำหนดขั้นตอนไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในการนำมาใช้ปฏิบัติในการนิเทศ เพื่อมุ่งพัฒนาการสอนของครูและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ															
	4.1.1 การวางแผนการนิเทศ (Plan : P) หมายถึง การคิดที่จะทำบางสิ่งบางอย่างในอนาคต เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการนิเทศ โดยคำนึงถึง 5W และ 1H ได้แก่ จะทำอะไร (What) ทำทำไม (Why) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไร (When) ใครรับผิดชอบ (Who) และทำอย่างไร (How) เพื่อตัดสินใจในปัจจุบัน ให้เกิดผลในอนาคต															
	4.1.2 การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision : S) หมายถึง การปฏิบัติการนิเทศตามขั้นตอน ตามแผน/โครงการนิเทศ ระหว่างผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง															
	4.1.3 การประเมินผลการนิเทศ (Evaluation :E) หมายถึง การตัดสินใจในคุณค่าหรือคุณภาพการนิเทศมีขั้นตอนดังนี้ 1.การกำหนดหลักเกณฑ์ 2.การวิเคราะห์ส่วนสำคัญออกเป็นหลักเกณฑ์															

ข้อความ		ความเป็นประโยชน์					ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ย่อย 3.พัฒนาหลักเกณฑ์ สำหรับมาตรการของ หลักเกณฑ์ย่อยแต่ละ หลักเกณฑ์ 4.การรวบรวม ข้อมูลที่สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ 5.ประยุกต์หลักเกณฑ์กับ ข้อมูล 6.การประเมิน															
	4.1.4 การประยุกต์ใช้การ นิเทศ (Apply : A) หมายถึง การปรับปรุงการนิเทศ การ จัดทำรายงานผล การนำเสนอ และเผยแพร่และมีการพัฒนา ที่ต่อเนื่องในการนิเทศ ช่วยเหลือให้ผู้รับการโค้ช สามารถสร้างความรู้ใหม่และ การนำความรู้นั้นไปใช้ได้การ จัดการเรียนการสอนรวมทั้ง การสะท้อนและปรับปรุง กระบวนการโค้ช การนิเทศ															





ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา
2. ดร.นรากร ศรีวาปี ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศการศึกษา
3. ดร.สมเพชร มัชปะโม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
4. ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางทิพย์ พินิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนทองโนนสะอาด
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
5. ดร.พุทธรัตน์ ทะสา ตำแหน่ง รองศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตร



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ
องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา ระยะที่ 1

1. ดร.สมศักดิ์ ภูมิทอง	อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. ดร.ไชยา วิญญาสุข	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบรือ (บรือราษฎร์ ผดุง)
3. ดร.นิคม ชมภูหลง	ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศน์เชี่ยวชาญ
4. ดร.สัมพันธ์ คำผุย	ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศน์เชี่ยวชาญ
5. ดร.รัตพร ภารธรรวานนท์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์จังหวัด มหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการนิเทศ การศึกษา
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อภิศักดิ์ สุขยั้ง	อาจารย์ ภาควิชาภาษาตะวันตกและภาษาศาสตร์ (สาขาวิชาภาษาอังกฤษ)





ที่ อว 0605.5(2)/ว1302

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

ด้วย นายทรงศิลป์ มาตรสร้อย นิสิตรระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4372-1764 ภายใน 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว1302

วันที่ 22 เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อภิศักดิ์ สุขยิ่ง

ด้วย นายทรงศิลป์ มาตรสร้อย นิสิตรระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริลือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย เพื่อนิสิตนจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของ
รูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระยะที่ 3

1. ดร.สมศักดิ์ ภูมิทอง	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1
2. ดร.ไชยา วิญญาสุข	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบรปือ (บรปือราษฎร์ ผดุง)
3. ดร.นิคม ชมภูหลง	ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศน์เชี่ยวชาญ
4. ดร.สัมภาษณ์ คำผุย	ข้าราชการบำนาญ ศึกษานิเทศน์เชี่ยวชาญ
5. ดร.รติพร ภาธรธวานนท์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์จังหวัด มหาสารคาม เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการนิเทศ การศึกษา
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ศรีพุทธรินทร์	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.อภิศักดิ์ สุขยิ่ง	อาจารย์ ภาควิชาภาษาตะวันตกและภาษาศาสตร์ (สาขาวิชาภาษาอังกฤษ)



ที่ อว 0605.5(2)/ว1302



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ปรีดา บุญเพลิง

ด้วย นายทรงศิลป์ มาตรสร้อย นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว1302

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์สฤณ แก้วพิกุล

ด้วย นายทรงศิลป์ มาตรสร้อย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริลือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

ม.น. จ. ๖๖



ที่ อว 0605.5(2)/ว1302

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 เมษายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.นิคม ชมภูหลง

ด้วย นายทรงศิลป์ มาตรสร้อย นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

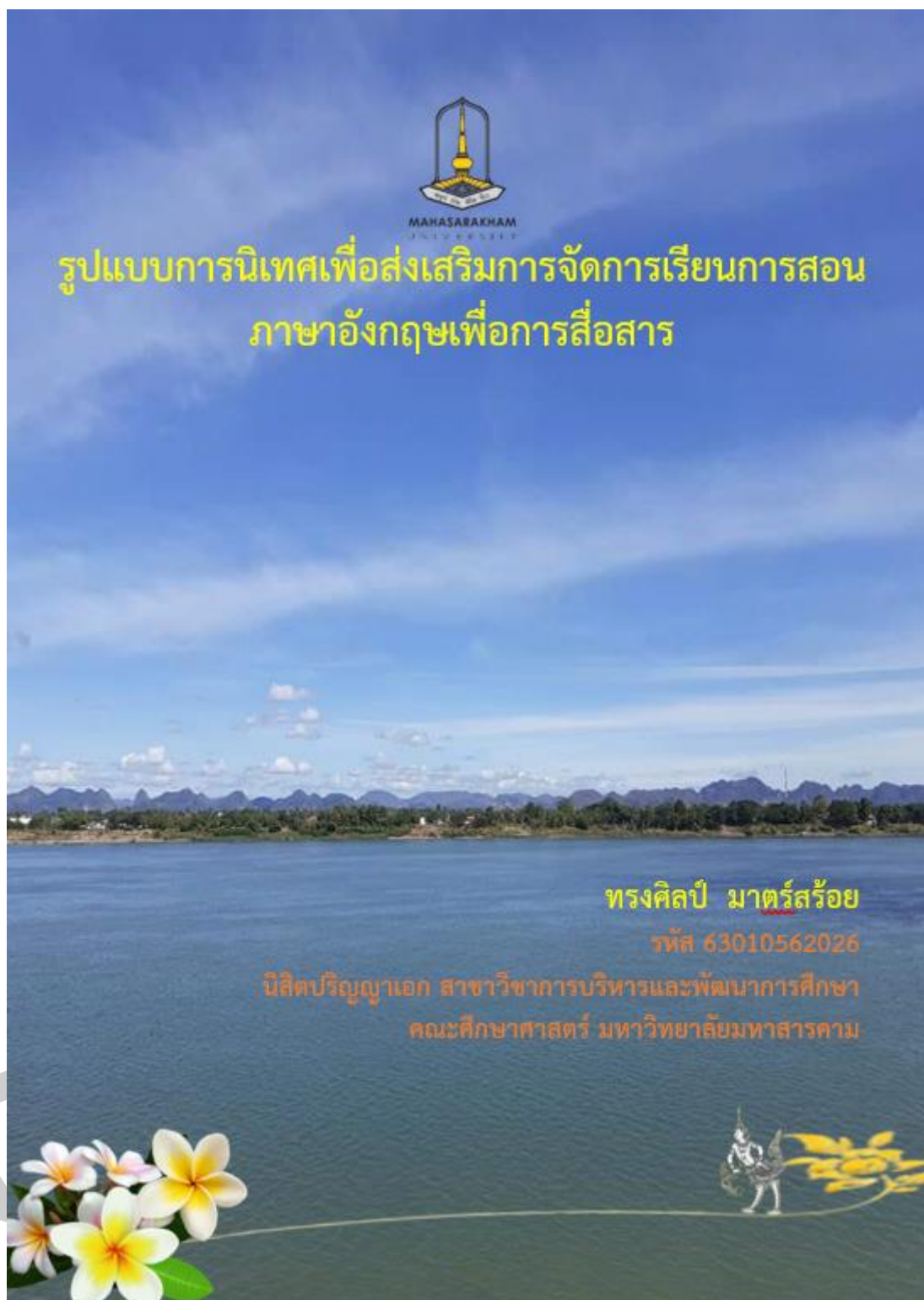
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ภาคผนวก ค

รูปแบบการนิเทศและคู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

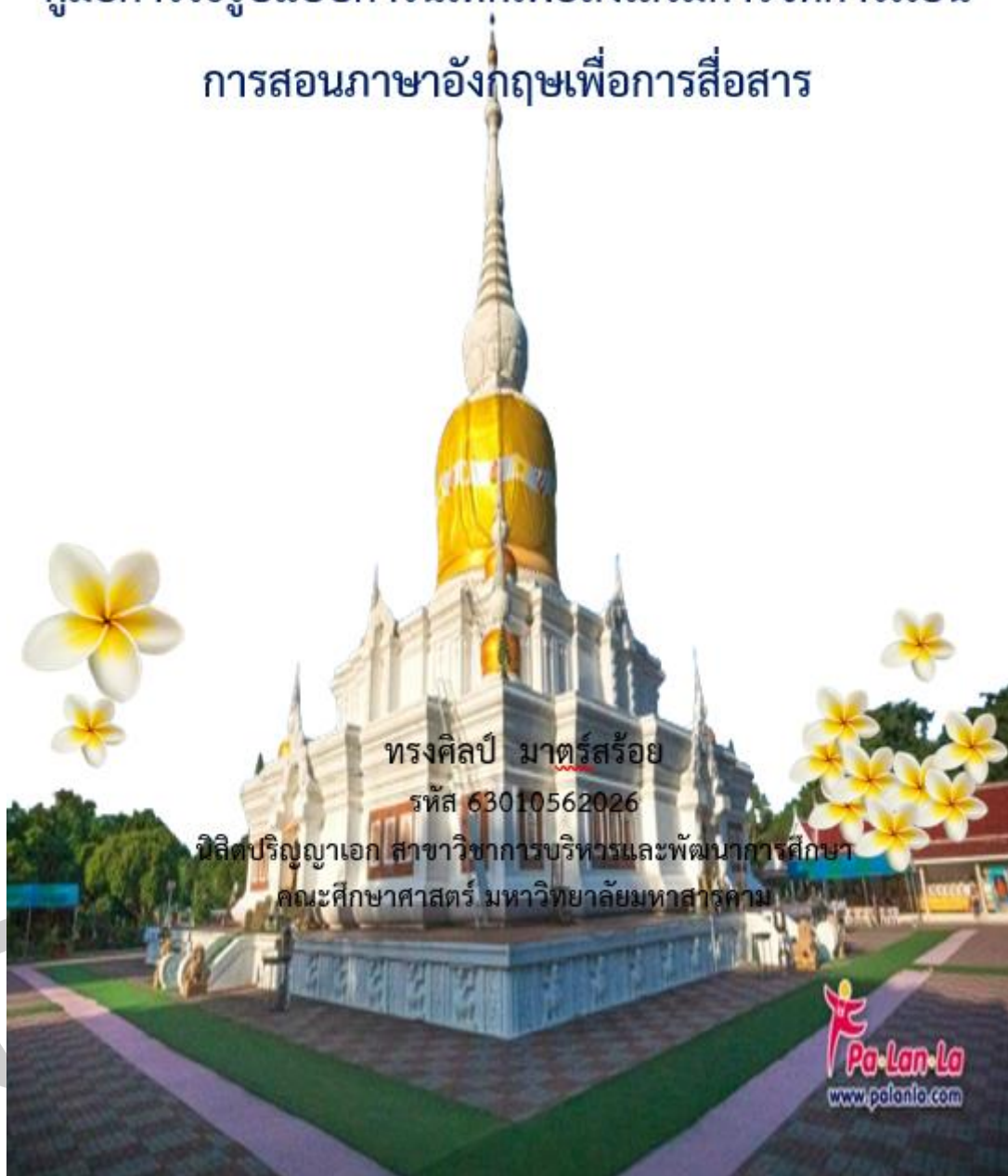


คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร





คู่มือการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร



ทรงศิลป์ มาตรฐานร้อย

รหัส 63010562026

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Pa-Lan-La
www.palanla.com

ลำดับ	รูปแบบ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16	วิธีการพัฒนา															
	1. การฝึกอบรม (Training)															
	2. การเรียนรู้จากการบูรณาการ สอดแทรกการปฏิบัติงานจริง (On the job learning)															
	3. การร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)															
	4. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion)															
17	ตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน															
18	คู่มือรูปแบบการนิเทศเพื่อ ส่งเสริมการจัดการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน															
ข้อเสนอแนะ.....																

ลำดับ	รูปแบบ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
26	ส่วนที่ 3															
	การวัดและประเมินผล															
	จุดประสงค์การเรียนรู้															
	1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความเข้าใจในการวัดและประเมินผลการดำเนินการของครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารด้วยศักยภาพความสามารถพัฒนาได้															
	2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวัดและประเมินการดำเนินการตามแผนงานการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้															
	3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนายัดประเมินผลรูปแบบการนิเทศ PSEA MODEL															
	4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนารักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต															
ข้อเสนอแนะ.....																

พหุ ประถมศึกษา

ลำดับ	รูปแบบ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
27	แบบประเมิน															
28	เกณฑ์การประเมิน															
ข้อเสนอแนะ.....																
.....																
.....																
.....																
.....																

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

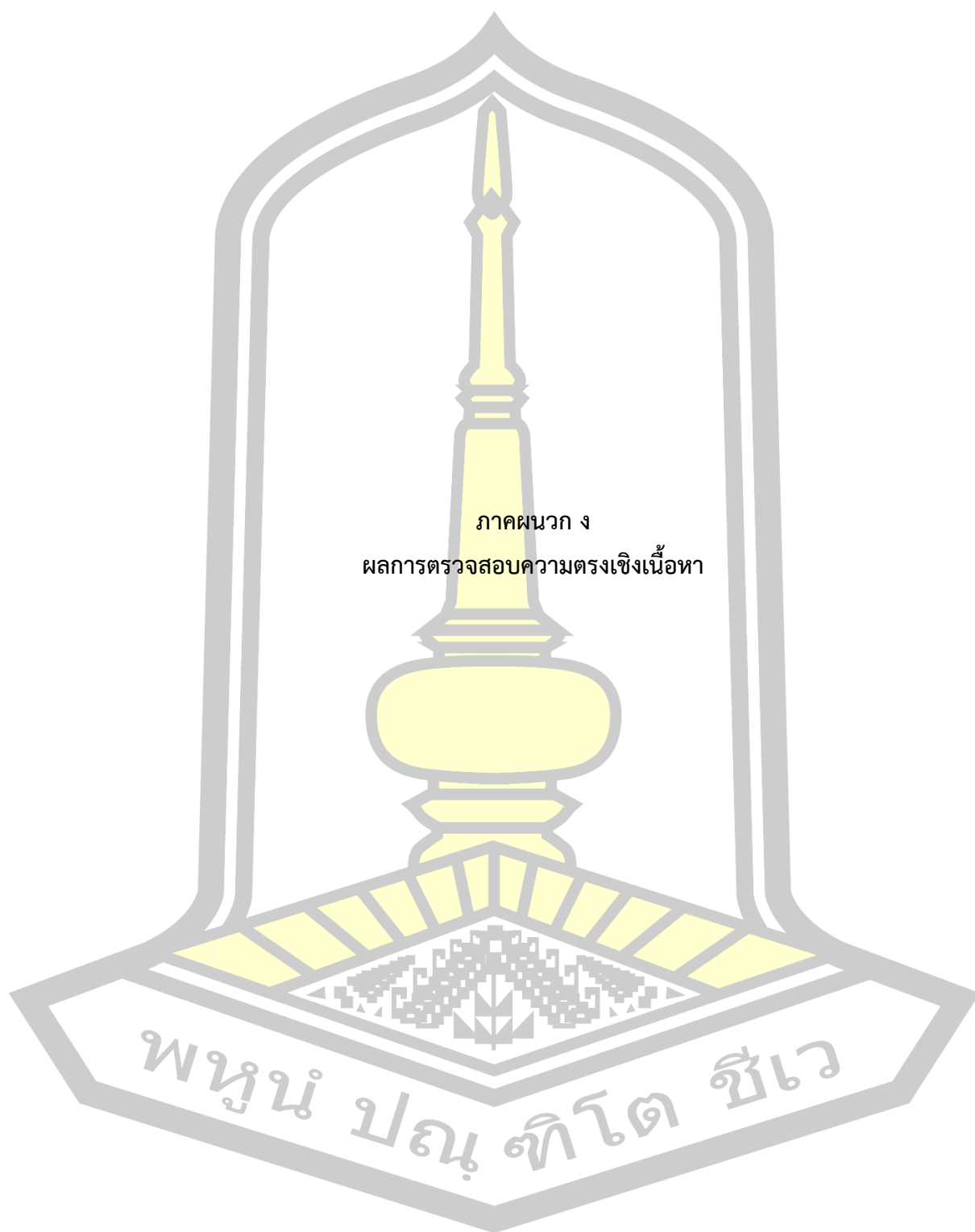
.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ขอขอบพระคุณท่านในการให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ความคิดเห็นในพัฒนาคู่มือรูปแบบการ
นิเทศ ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในครั้งนี้





ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ประเมิน/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ที่มีข้อสอบทั้งหมด จำนวน 62 ข้อสรุปผลจากการวิเคราะห์พบว่ามีข้อสอบที่ใช้ได้ จำนวน 62 ข้อ และไม่มีข้อสอบที่ต้องตัดทิ้ง/ปรับปรุง

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการ วิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
31	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
49	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
55	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
57	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
58	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
59	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
60	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
61	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
62	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

จากผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ย (Mean) ซึ่งก็คือค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หรือความเที่ยงตรงรายข้อของข้อสอบแต่ละข้อ โดยจะพิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ดังนั้นจึงพบว่ามีข้อสอบที่เข้าเกณฑ์หรือมีความตรงหรือสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ จำนวน 62 ข้อ จากทั้งหมด 62 ข้อ

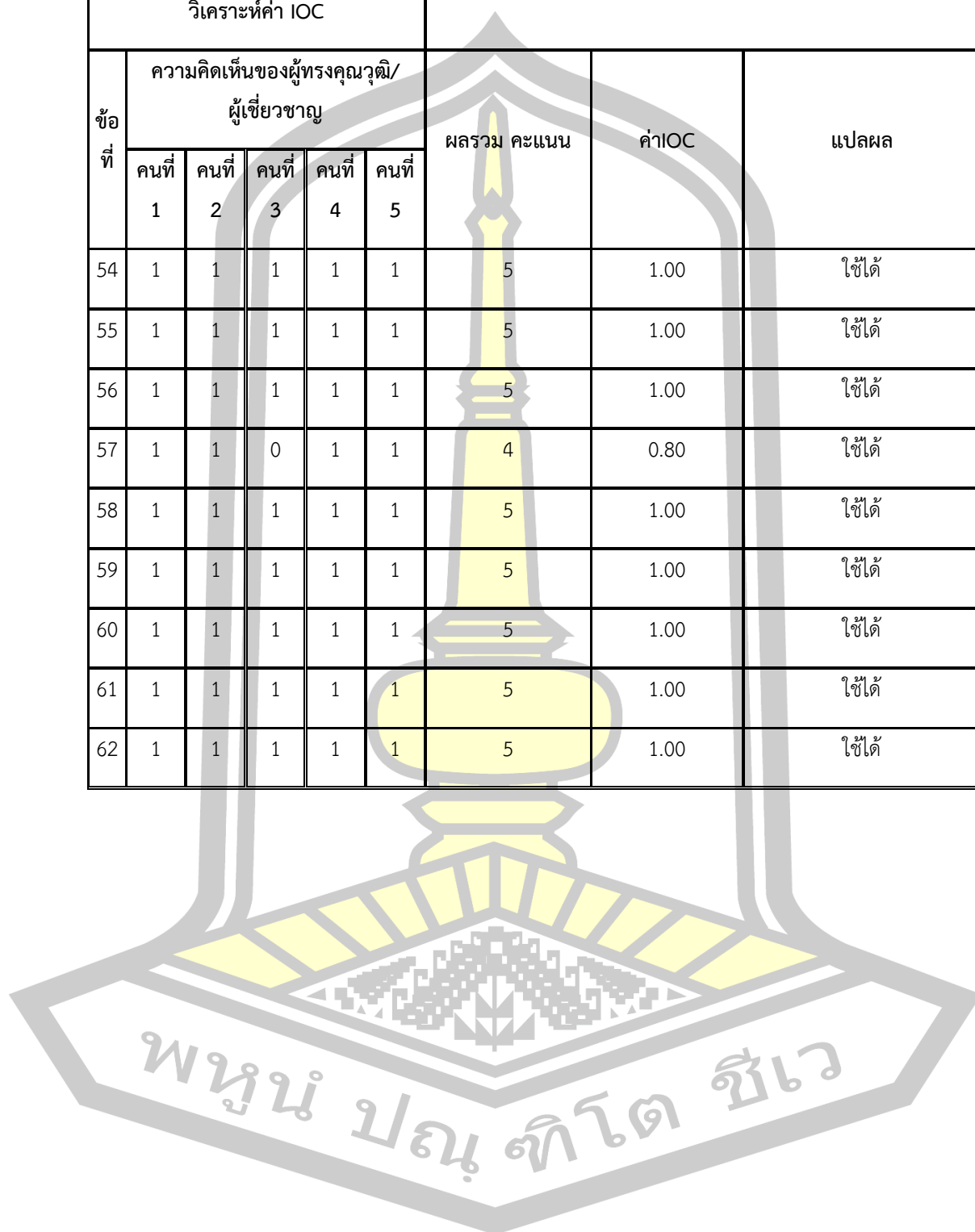
สรุปผลจากการวิเคราะห์พบว่ามีข้อสอบที่ใช้ได้ จำนวน 62 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

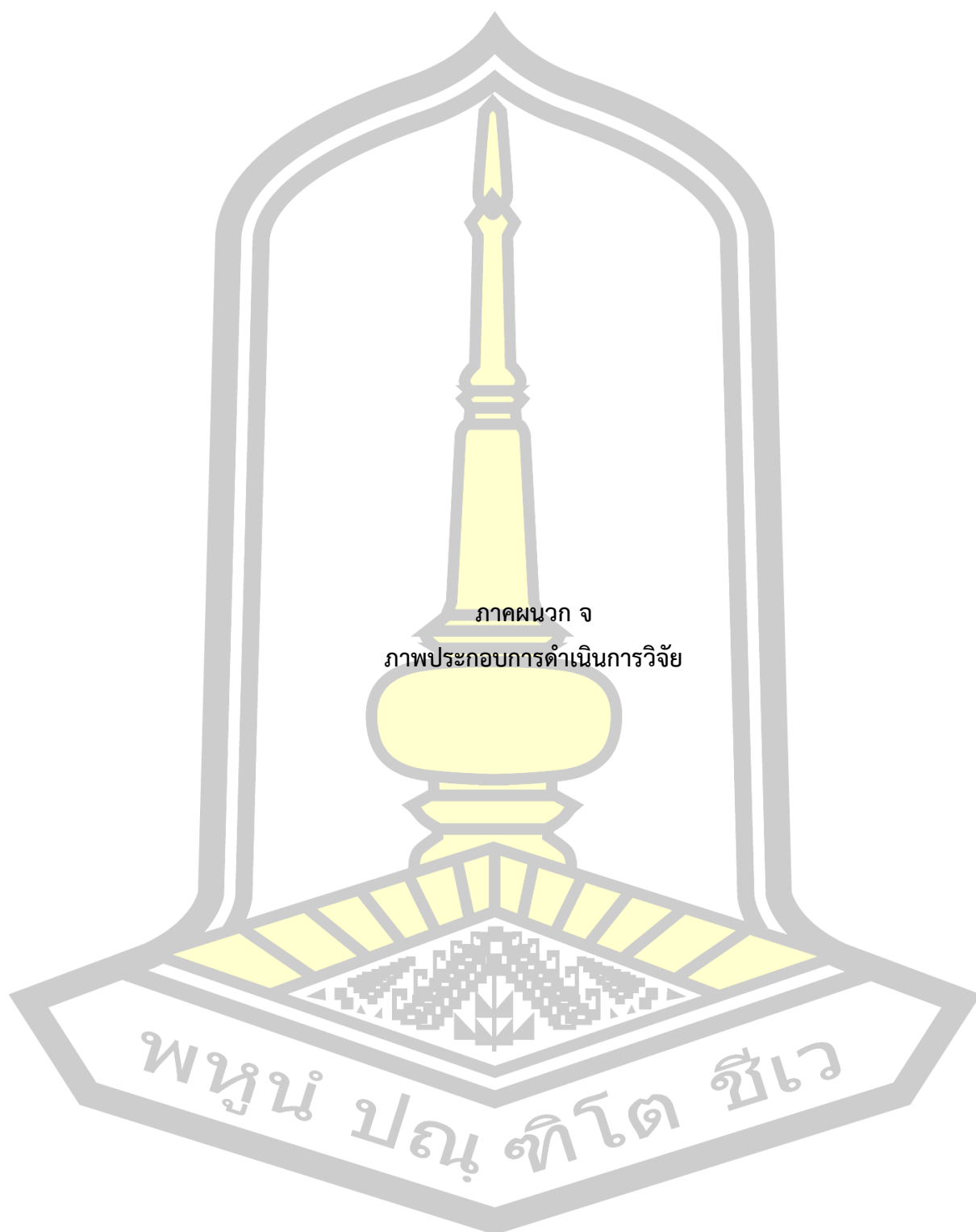
ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการ วิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
21	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	1	0	4	0.80	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
43	1	1	1	0	1	4	0.80	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
49	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
52	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางสำหรับเตรียมข้อมูลเพื่อการ วิเคราะห์ค่า IOC						ผลการวิเคราะห์		
ข้อ ที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่าIOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
54	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
55	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
56	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
57	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
58	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
59	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
60	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
61	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
62	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้







ภาพประกอบ 15 ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด



ภาพประกอบ 16 ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัด



ภาพประกอบ 17 ผู้ทรงเชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ภาพประกอบ 18 ผู้ทรงเชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ภาพประกอบ 19 ศึกษาครูงานโรงเรียนบ้านเกริงกระเวีย อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรีโรงเรียน
ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ



ภาพประกอบ 20 ศึกษาครูงานโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามโรงเรียน
ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ



ภาพประกอบ 21 การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship ณ ห้องประชุมโกสั่มพืสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3



ภาพประกอบ 22 การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ Connoisseurship ณ ห้องประชุมโกสั่มพื
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3



ภาพประกอบ 23 การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ณ ห้องประชุมพระมิ่งเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3



ภาพประกอบ 24 การประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ณ ห้องประชุมพระมิ่งเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3



ภาพประกอบ 27 การสังเกตการณ์สอนครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านโนนสูงวังขอนจิก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3



ภาพประกอบ 28 การสังเกตการณ์สอนครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนบ้านดอนกลอยหนองยาง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายทรงศิลป์ มาตรสร้อย
วันเกิด	วันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	326/25 หมู่ที่ 8 หมู่บ้านรักพ่อ บ้านทุ่งนาเรา ตำบลเกิ้ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านหนองแวงสวนกล้วย ตำบลหนองเหล็ก อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม 44140
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2530 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านขามเปี้ย จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2533 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสีชมพูศึกษา จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2536 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกัลยาณวัตร จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2542 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2556 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีวะ