

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิทยานิพนธ์

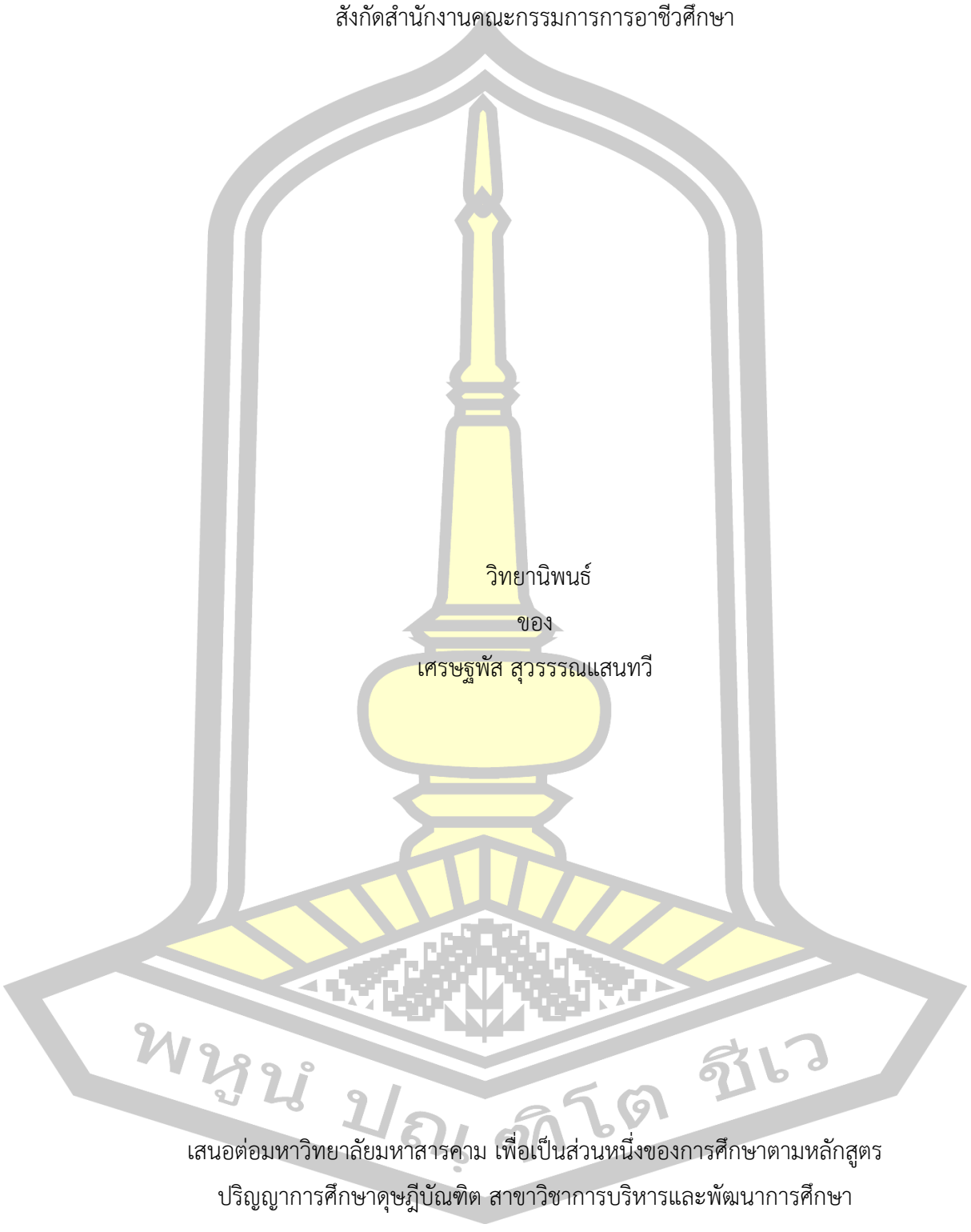
ของ

เศรษฐพัส สุวรรรณแสนทวี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
เมษายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



วิทยานิพนธ์

ของ

เศรษฐพัส สุวรรรณแสนทวี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

เมษายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

A Supervision Model to Promote English Learning Management for English Teachers under the Office of The Vocational Education Commission

Setthapat Suwansaenthawee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements

for Doctor of Education (Educational Administration and Development)

April 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายเศรษฐพัส สุวรรรณแสนทวี แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ศ. ดร. กนกอร สมปราชญ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปญฺ ฑิโต ชีเว

....

(รศ. ดร. ชวลิต ชูกำแพง) (ศ. ดร. อนงค์ฤทธิ์ แข็งแรง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัย เศรษฐพัส สุวรรรณแสนทวี

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ

ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต **สาขาวิชา** การบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) เพื่อออกแบบ สร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 4) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สังเคราะห์ขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูหัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด และครูผู้สอนในวิทยาลัยภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 353 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 114 คน ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ จำนวน 38 คน หัวหน้าหมวด จำนวน 38 คน และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 163 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 3 การออกแบบ สร้าง และประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีเป็นเลิศ จำนวน 3 วิทยาลัย โดยการเลือกแบบเจาะจง ยกร่างรูปแบบและตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง โดยใช้เทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ

ครูหัวหน้าหมวดและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จากสถานศึกษาที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนา จำนวน 1 แห่งที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ แบบประเมินผลลัพธ์ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 32 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการวางแผนร่วมกัน ลำดับที่ 2 ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน ลำดับที่ 3 ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ลำดับที่ 4 ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ ลำดับที่ 5 คือ ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ และลำดับที่ 6 คือ ด้านการวางแผนพัฒนา

3. รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ผลการประเมินความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4. การประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการประเมินก่อนและหลังสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

4.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management) โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

4.2 ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content) โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

4.3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage) โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

4.5 ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : รูปแบบการนิเทศ, การจัดการเรียนรู้, ครูภาษาอังกฤษ, การอาชีวศึกษา, การพัฒนาวิชาชีพครู

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

TITLE A Supervision Model to Promote English Learning Management for English Teachers under the Office of The Vocational Education Commission

AUTHOR Setthapat Suwansaenthawee

ADVISORS Associate Professor Tharinthorn Namwan , Ed.D.

DEGREE Doctor of Education **MAJOR** Educational Administration and Development

UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2025

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the elements and indicators of supervision to promote learning management of English teachers under the Office of Vocational Education Commission (OVEC), 2) examine current conditions, desirable conditions, and supervision needs, 3) design, create, and evaluate a supervision model, and 4) study the implementation results of the supervision model. The research was conducted in four phases: Phase 1 studied the synthesized elements and indicators of supervision through nine specifically selected qualified experts. Phase 2 examined current conditions, desirable conditions, and supervision needs. The sample group consisted of 353 participants from public vocational colleges under OVEC, including 114 administrators, 38 department heads of General Education/Foreign Language Departments, 38 section heads, and 163 English teachers, selected through multi-stage random sampling. Phase 3 focused on designing, creating, and evaluating the supervision model. This included studying best practices from three specifically selected colleges, drafting the model, and validating it through nine qualified experts using the Expert Seminar Technique. Phase 4 studied the implementation results at one voluntarily participating educational institution, involving school administrators, department heads, section heads, and English teachers. Research instruments included knowledge tests, outcome assessments, and

interviews. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

The research results found that:

1. The supervision framework consisted of 6 main components and 32 indicators. Nine qualified experts evaluated the overall suitability at the highest level.

2. Current conditions were rated at a high level, while desirable conditions were rated at the highest level. Priority needs for supervision were ranked in descending order: 1) Joint planning, 2) Joint evaluation and reflection 3) Learning management observation, 4) Integrated data analysis 5) Knowledge exchange meetings and 6) Improvement planning.

3. The developed supervision model comprised five key components: 1) Principles, theories, and concepts, 2) Objectives and goals, 3) Operational methods and mechanisms, 4) Model evaluation, and 5) Implementation success conditions. The model received the highest ratings for suitability, feasibility, and utility.

4. Implementation results showed improvement from pre- to post-development across all areas:

4.1 Overall learning management improved from moderate to high level.

4.2 Language content improved from moderate to high level.

4.3 Classroom management improved from moderate to highest level.

4.4 Media and technology usage improved from moderate to high level.

4.5 Assessment and evaluation improved from moderate to high level.

Keyword : Supervision Model, Learning Management, English Teacher, Vocational Education, Teacher Professional Development

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ กรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในวิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ดร.อโนทยา เรืองศรี ดร.สุดสาย ศรีศักดา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม อาจารย์ ดร.จารุณี อนุพันธ์ และ ดร.รุ่งทิวา สลากัน กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐนันท์ ชุมแก้ว ดร.ฐิติพงศ์ ปัญญาคำ ดร.สุรัตน์นารี ธิลาใจ ดร.นิรันดร์ สมมุติ ดร.รัญญา ชุปวา ดร.ธิปดิ์ ภาสว่าง รองศาสตราจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ภู่พิพัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม และอาจารย์ ดร.จารุณี อนุพันธ์ กรุณาเป็นผู้ตรวจสอบยืนยันและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอขอบพระคุณ ดร.อภิชาติ เนินพรหม ดร.ธนสาร รุจิรา ดร.เด่น สติภา ดร.ธิปดิ์ ภาสว่าง ดร.เดชณรงค์ รอดซุง ดร.นิรันดร์ สมมุติ ดร.สุวิทย์ สวัสดี ดร.พิสชา สถาพรบำรุงเผ่า และ ดร.จิราภรณ์ พันทวี กรุณาเป็นผู้ตรวจสอบ ยืนยันของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น และผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ให้ความอนุเคราะห์ในการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณมารดา บิดา ครู คณาจารย์ อาจารย์ ทุกท่าน ที่ประสาทวิชาให้มีสติปัญญาและคุณธรรมอันเป็นเครื่องชี้นำความสำเร็จในชีวิต

เศรษฐพัส สุวรรรณแสนทวี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ญ

สารบัญ ..... ฎ

สารบัญตาราง ..... ฑ

สารบัญภาพประกอบ ..... ถ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

คำถามการวิจัย 3

ความมุ่งหมายของการวิจัย 3

ความสำคัญของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 9

นิยามศัพท์เฉพาะ 12

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 22

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ 23

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 36

แนวคิดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศการจัดการเรียนรู้ 150

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 163

ผลลัพธ์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 168

แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่องของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 198

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 200
แนวคิดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ (Interview) 206
แนวคิดเกี่ยวกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) 208
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 209
งานวิจัยในประเทศ 209
งานวิจัยต่างประเทศ 214
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 221
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 223
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 227
ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 234
ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 241
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 250
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 250
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 250
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 251
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 251
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 259

ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 281
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 365
ความมุ่งหมายของการวิจัย 365
สรุปผล 365
อภิปรายผล 367
ข้อเสนอแนะ 379
บรรณานุกรม 382
ภาคผนวก 410
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ 411
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 415
ภาคผนวก ค ค่า IOC สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 458
ภาคผนวก ง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคู่มือ 471
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ 537
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย 564
ประวัติผู้เขียน 569

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 27

ตาราง 2 องค์ประกอบและนักวิชาการที่สนับสนุนด้านรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 28

ตาราง 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมการนิเทศการจัดการเรียนรู้และการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบคลินิก 49

ตาราง 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 57

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 58

ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) 65

ตาราง 7 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) .. 66

ตาราง 8 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) 71

ตาราง 9 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) 79

ตาราง 10 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) 80

ตาราง 11 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) 84

ตาราง 12 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) 90

ตาราง 13 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) 92

ตาราง 14 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)..... 101

ตาราง 15 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)... 110

ตาราง 16 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)..... 111

ตาราง 17 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)..... 116

ตาราง 18 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)..... 120

ตาราง 19 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) 121

ตาราง 20 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)..... 125

ตาราง 21 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)..... 136

ตาราง 22 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)..... 137

ตาราง 23 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)..... 148

ตาราง 24 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา..... 175

ตาราง 25 องค์ประกอบย่อยและนักวิชาการที่สนับสนุนการส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา..... 176

ตาราง 26 การวิเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 192

ตาราง 27 องค์ประกอบและตัวชี้วัดผลลัพธ์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา..... 196

ตาราง 28 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 228

ตาราง 29 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามภูมิภาค 230

ตาราง 30 แสดงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 251

ตาราง 31 แสดงบทสรุปความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทั้งหมด พร้อมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 254

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 256

ตาราง 33 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 259

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา จำแนกตามรายด้าน 260

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 262

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 266

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 268

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 272

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 274

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 277

ตาราง 41 แนวปฏิบัติด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 287

ตาราง 42 แนวปฏิบัติด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 291

ตาราง 43 แนวปฏิบัติด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 294

ตาราง 44 แนวปฏิบัติด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 297

ตาราง 45 แนวปฏิบัติด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 300

ตาราง 46 แนวปฏิบัติด้านการประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 304

ตาราง 47 แสดงผลการสังเคราะห์ข้อมูลแนวทางที่เหมือนกันและแนวทางที่แตกต่างกัน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากวิทยาลัยต้นแบบ 3 แห่ง 305

ตาราง 48 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ... 319

ตาราง 49 ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 337

ตาราง 50 แสดงกิจกรรมการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 341

ตาราง 51 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ย ร้อยละ การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ อาชีวศึกษา 351

ตาราง 52 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา (n = 10) 352

ตาราง 53 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management) 354

ตาราง 54 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)..... 355

ตาราง 55 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)..... 356

ตาราง 56 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage) 358

ตาราง 57 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)..... 360

ตาราง 58 แสดงผลการประเมินโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาและนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ 361

ตาราง 59 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 459

ตาราง 60 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 465

ตาราง 61 แสดงค่าความยาก (p) อำนาจจำแนก (r) แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 536

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 11

ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการสร้างรูปแบบ 33

ภาพประกอบ 3 แนวทางการสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของ ครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 35

ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 60

ภาพประกอบ 5 ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) 67

ภาพประกอบ 6 ตัวบ่งชี้ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) 81

ภาพประกอบ 7 ตัวบ่งชี้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) 93

ภาพประกอบ 8 ตัวบ่งชี้ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) 112

ภาพประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) 122

ภาพประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) 139

ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 177

ภาพประกอบ 12 การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา 198

ภาพประกอบ 13 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง 222

ภาพประกอบ 14 ร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (CLICK-IC Model) 317

ภาพประกอบ 15 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (CLICK-IC Model) 334

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และสังคมวัฒนธรรม ทำให้รัฐบาลไทยภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จำเป็นต้องเตรียมรับมือด้วยการนำเสนอนโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) การยกระดับฝีมือแรงงานถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะทักษะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสารระดับโลก ในยุคโลกาภิวัตน์และสังคมออนไลน์ ประเทศไทยต้องติดต่อกับนานาชาติในหลายด้าน ทั้งการลงทุน การค้า การศึกษา การท่องเที่ยว และการบริการ ภาษาอังกฤษจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้และสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ สอดคล้องกับที่ Cao (2011) ชี้ว่า ทักษะภาษาอังกฤษมีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกที่เชื่อมโยงกันไร้พรมแดน ช่วยให้เข้าใจวัฒนธรรมต่างประเทศและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษในฐานะภาษากลางสำหรับการสื่อสารระหว่างประเทศและการเข้าถึงองค์ความรู้ทั่วโลก จึงได้ดำเนินนโยบายปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในปี 2557 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร เข้าถึงความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การขับเคลื่อนนโยบายนี้ได้นำกรอบมาตรฐาน CEFR มาเป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตร พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ทดสอบและประเมินผล รวมถึงพัฒนาครูผู้สอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษมีประสิทธิภาพ มีทิศทางที่เป็นเอกภาพ และสามารถเทียบเคียงได้กับมาตรฐานสากล การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาระดับอาชีวศึกษานั้น บทบาทที่สำคัญยิ่งในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คือ ครูผู้สอน ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของสังคม ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีความพร้อม ตระหนักรู้ และกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย โดยเน้นสมรรถนะอาชีพ ทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “ความสามารถเชิงสมรรถนะ” ของทิศนา แขมมณี (2562) ที่ว่าการปฏิรูปการศึกษาควรจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวัน หลักสูตรอาชีวศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

โดยกำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษที่เชื่อมโยงกับการทำงาน (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2562) ผ่านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (CLT) ที่เน้นการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง หลักสูตรแบ่งเป็นภาษาอังกฤษทั่วไป (EGP) และภาษาอังกฤษเฉพาะทาง (ESP) ที่ตอบสนองความต้องการทางวิชาชีพ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเป็นเป้าหมายสำคัญในแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 โดยมีตัวชี้วัด คือ ผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีความสามารถภาษาอังกฤษตามมาตรฐาน CEFR (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนอาชีวศึกษา เนื่องจากเป็นผู้นำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ครูต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบูรณาการกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาปรับปรุงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงต้องเริ่มจากการพัฒนาครูให้มีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับคณะกรรมการคุรุสภา (2556) ที่ระบุว่า ผู้สอนในฐานะผู้พัฒนาคนต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์ความรู้ไปจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาครูภาษาอังกฤษจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอาชีวศึกษาโดยตรง ผลการรายงานการประเมินตนเอง (SAR) และการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเผยให้เห็นปัญหาสำคัญ คือ ครูจำนวนมากยังไม่ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน โดยยังคงยึดติดกับเทคนิคและกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ส่งผลให้ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร การนิเทศการจัดการเรียนรู้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับแนวคิดของวัชรา เล่าเรียนดี (2556) และชาญชัย อาจินสมาจาร (2553) ที่เน้นย้ำว่า การนิเทศเป็นกระบวนการสำคัญในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศไทย ก่อตั้งเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484 และปรับสถานะจากกรมอาชีวศึกษาเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) มีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพทั้งในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายปฏิบัติการ) โดยดำเนินงานภายใต้ค่านิยมหลัก 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรม คุณภาพ ความร่วมมือ และความเป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (ราชกิจจานุเบกษา, 2551) ทั้งนี้ สอศ. ได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา

พ.ศ. 2560-2579 ที่มุ่งเน้นการจัดการอาชีวศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ เป็นยุทธศาสตร์แรก (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะศึกษานิเทศก์จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาในหลายด้าน ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐาน CEFR และทักษะภาษาอังกฤษเฉพาะทางตามสาขาวิชาชีพ ด้านองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการนิเทศที่บูรณาการการพัฒนาวิชาชีพครูกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ด้านการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาสมรรถนะการนิเทศ ด้านนโยบายและการบริหารจัดการที่ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ตลอดจนด้านการพัฒนาสมรรถนะทางภาษาอังกฤษของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในประเทศและระดับสากล การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของประเทศ

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีอะไรบ้าง

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับใด

3. รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรเป็นอย่างไร

4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

เมื่อได้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ

รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นจะช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษาตามกรอบมาตรฐาน CEFR ซึ่งเป็นมาตรฐานสากล นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเฉพาะทางตามสาขาวิชาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนสำหรับตลาดแรงงานทั้งในประเทศและระดับสากล สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ในการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสากล

2. ด้านองค์ความรู้

การวิจัยนี้จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการนิเทศแนวใหม่ที่บูรณาการการพัฒนาวิชาชีพครูกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ทำให้ได้ฐานคิดสำคัญในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาอื่น ๆ และสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้นี้ในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันได้

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอนด้านนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ พัฒนาสมรรถนะการนิเทศของผู้บริหารและครูผู้นิเทศ และสนับสนุนการพัฒนาวิทยฐานะและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

การวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาการนิเทศระหว่างสถานศึกษา

5. ด้านผู้เรียน

ผลการวิจัยจะช่วยพัฒนาสมรรถนะทางภาษาอังกฤษของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เสริมสร้างความพร้อมในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการประกอบอาชีพและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในศตวรรษที่ 21 ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ตามประเด็นความมุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากแนวคิดของ Mosher `และ Purpel (1972) ; Cogan (1973) ; Bellon และ Huffman (1976) ; Boyan และ Copleland (1978) ; Belion และ Belion (1982) ; Garman (1982) ; Glathorn (1984) ; Goldhammer (1995) ; Acheson และ Gall (1997) และ Pajak (2000) ได้แนวคิดการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้านหลัก ซึ่งบ่งบอกถึงแง่มุมและมุมมองที่ครอบคลุมทุกด้านของกระบวนการนิเทศ ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) 2) ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) 3) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) 4) ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) 5) ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) และ 6) ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย จึงได้จำแนกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยตามระยะของการวิจัย เป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวแปรขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ครูภาษาอังกฤษ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูหัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวดและครูผู้สอนในวิทยาลัยภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 456 แห่ง ผู้บริหาร จำนวน 1,602 คน ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ จำนวน 456 คน หัวหน้าหมวด จำนวน 456 และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 1,320 คน รวม 4,272 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูหัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวดและครูผู้สอนในวิทยาลัยภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมจำนวน 353 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 114 คน ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ จำนวน 38คน หัวหน้าหมวด จำนวน 38 และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 163 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การสร้าง และประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 1.1 ศึกษาการการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพสถานศึกษาด้านการอาชีวศึกษา ระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (The APACC Accreditation Criteria of TVET Institutions ; APACC)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 3 แห่ง แห่งละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ ครูหัวหน้าหมวด และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

รวมทั้งสิ้น 12 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ในสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพสถานศึกษา ด้านอาชีวศึกษา ระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก 5 ปี ย้อนหลัง

ขั้นตอนที่ 1.2 สร้างรูปแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีกระบวนการดำเนินงานตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 (ตุลาคม - ธันวาคม 2567) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม (ต้นเดือนตุลาคม 2567)

จัดปฐมนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก และครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งจัดทำข้อตกลงความร่วมมือและแผนการดำเนินงานตลอดภาคเรียน ผู้เข้าร่วมศึกษาเอกสารและจัดทำสรุปบทเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโดยใช้รูปแบบการนิเทศ (กลางเดือนตุลาคม 2567)

จัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 6 องค์ประกอบ ใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งการบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน และการอภิปรายกลุ่ม มีการทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการกับการปฏิบัติงาน (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2567)

การบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติจริงประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1: การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

การดำเนินการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา และครูภาษาอังกฤษ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

องค์ประกอบที่ 2: การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

การดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

องค์ประกอบที่ 3: การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics)

การนำข้อมูลจากการสังเกตการสอนและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา

องค์ประกอบที่ 4: การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

การจัดประชุมหลังการสังเกตการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

องค์ประกอบที่ 5: การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

การนำผลจากการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาจัดทำแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 6: การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสะท้อนผลเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 4 : การวัดและประเมินผล (ปลายเดือนธันวาคม 2567)

การประเมินผลลัพธ์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)
2. ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage)

5. ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)

การประเมินผลลัพธ์ทั้ง 5 ด้านนี้จะดำเนินการในช่วงปลายเดือนธันวาคม 2567 โดยมีกิจกรรมหลัก ดังนี้

1. การประเมินกระบวนการ (สัปดาห์ที่ 1 ของเดือนธันวาคม)

2. การประเมินผลลัพธ์ (สัปดาห์ที่ 2 ของเดือนธันวาคม)

3. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (สัปดาห์ที่ 3 ของเดือนธันวาคม)

4. การวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง (สัปดาห์ที่ 4 ของเดือนธันวาคม)

ผลจากการประเมินทั้ง 5 ด้านนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ ครูหัวหน้าหมวด และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จากสถานศึกษาที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนา จำนวน 1 แห่ง

3. ขอบเขตระยะเวลา

ปีการศึกษา 2566 – 2567

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

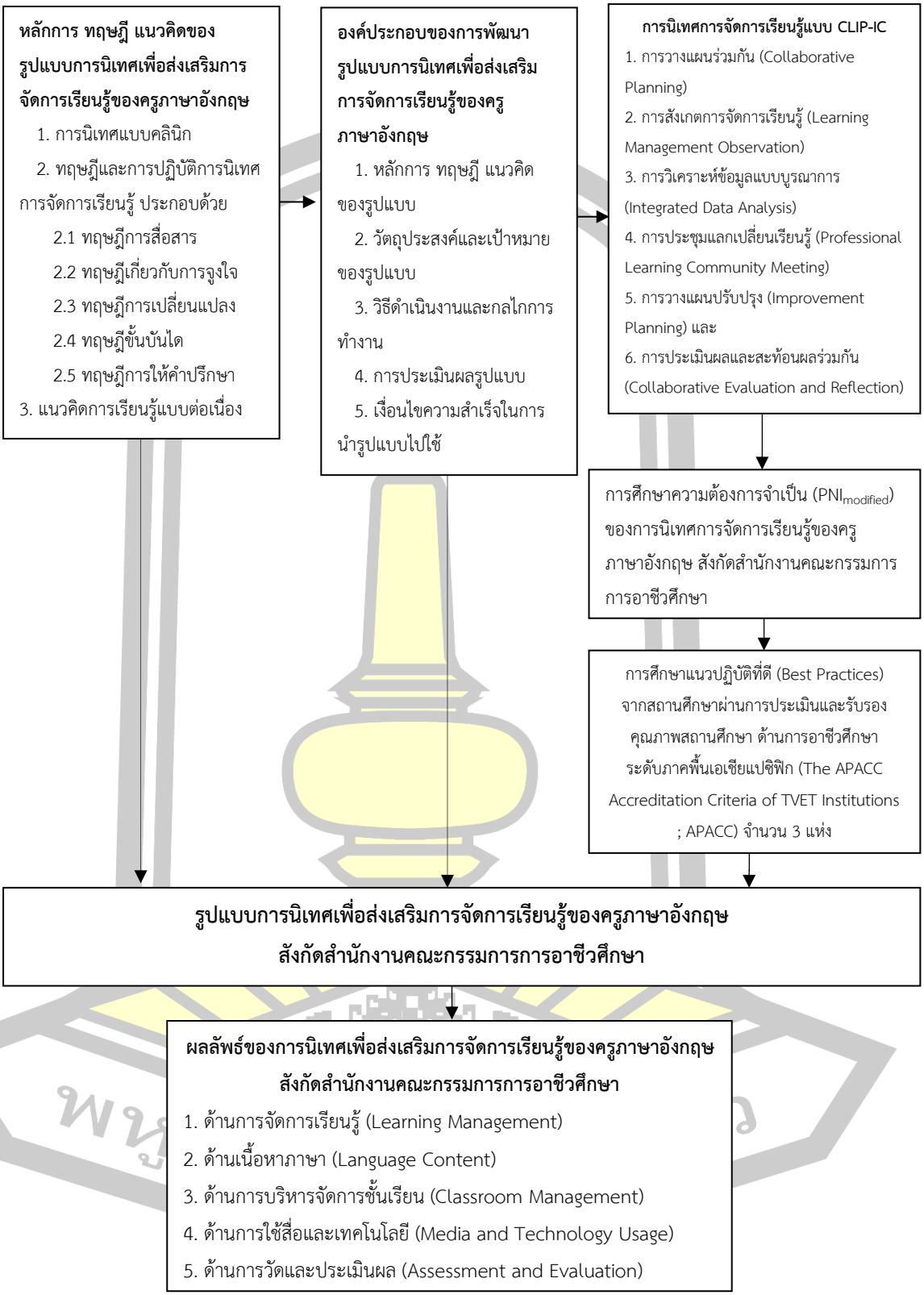
การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัย ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นกรอบ แนวคิดในงานวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Meason, Albert and Khedourri (1985) ; Steiner (1969) และ Keeves (1988) ; Willer (1986) ; Joyce และ Weil (2003) ; Joyce และ Calhoun (2010) ; Williams (2011) ; สมาน อัศวภูมิ (2550) และ รัตนะ บัวสนธ์ (2552) ได้ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ดังนี้ 1) สำรวจและสังเคราะห์สภาพปัญหา

2) ออกแบบและพัฒนายกร่างรูปแบบการนิเทศ 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ 4) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศในสภาพจริง 5) ประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศในภาพรวม

2. แนวคิดองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยแนวคิดของ Forcese และ Richer (1973); Brown และ Moberg (1980); Bardo และ Hartman (1982); Keeves (1990) Tripp และ Bichelmeyer (1990) และ Joyce และ Weil (2003) รวมถึงนักวิชาการไทย ได้แก่ พิมสุดา ศิริรังศรี (2550); ธีระ รุณเจริญ (2550) ; ทิศนา แขมมณี (2557); ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560) และสมาน อัศวภูมิ (2561) นอกจากนี้ยังได้ศึกษาเพิ่มเติมจากงานวิจัยของ ภัณฑิรา สุปการ (2557); วราภรณ์ วราธิพร (2558); อรอุมา บวรศักดิ์ (2561); สามารถ ผ่องศรี (2563) และสวัสดิ์ วันภูงา (2564) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 5 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดของรูปแบบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน ส่วนที่สอง วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ ที่แสดงถึงจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่สาม วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน ซึ่งอธิบายถึงขั้นตอน กระบวนการและวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่วนที่สี่ การประเมินผลรูปแบบ ที่กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามรูปแบบ และส่วนที่ห้า เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งระบุปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบด้วยโครงสร้างดังกล่าว ช่วยให้การพัฒนารูปแบบมีความครอบคลุมทั้งในเชิงทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ตามแนวการนิเทศแบบคลินิกของ Mosher `และ Purpel (1972) ; Cogan (1973) ; Bellon และ Huffman (1976) ; Boyan และ Copleland (1978) ; Belion และ Belion (1982) ; Garman (1982) ; Glathorn (1984) ; Goldhammer (1995) ; Acheson และ Gall (1997) และ Pajak (2000) ประกอบด้วย 1) การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) 2) การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) 3) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics) 4) การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) 5) การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) และ 6) การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ (Model) หมายถึง รูปแบบเป็นการนำเสนอโครงสร้างและความสัมพันธ์ของสิ่งที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้น อาจอยู่ในรูปแผนภาพ แบบจำลอง หรือการบรรยาย โดยมีพื้นฐานจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและผ่านการทดสอบประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับ สามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

2. รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (The Development Of A Supervisory Model To Enhance English Language Teachers' Instructional Practices Under The Office Of The Vocational Education Commission) หมายถึง กระบวนการนิเทศที่พัฒนาขึ้นโดยเน้นหลักการสำคัญคือ การนิเทศแบบคลินิก ร่วมกับ ทฤษฎีและการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ทฤษฎีการสื่อสาร ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีขั้นบันได และทฤษฎีการให้คำปรึกษา และแนวคิดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ รูปแบบการนิเทศนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหกประการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การวางแผนร่วมกัน การสังเกตการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผนปรับปรุง และการประเมินผลและการสะท้อนผลร่วมกัน กระบวนการทั้งหมดมุ่งสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาวิชาชีพที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้ครูภาษาอังกฤษได้ปรับปรุงวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของการอาชีวศึกษา และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย

2.1 ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู ผู้นิเทศ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ร่วมกันดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญและจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนการติดตามและประเมินผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.1 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน วัดผลได้ โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.1.2 การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม หมายถึง การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตอบสนองบริบทการเรียนรู้

2.1.3 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวางแผน การติดตาม และการประเมินผล

2.1.4 การติดตามและประเมินผลร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.1.5 การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม/โครงการด้านการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.1.6 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างผู้นิเทศและครูโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ร่วมกันระบุและวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในสภาพจริง ประกอบด้วย การวางแผนและออกแบบการสังเกต โดยกำหนดประเด็น วิธีการ และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลล่วงหน้า การดำเนินการสังเกตและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนอย่างครอบคลุม การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนา และการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับและออกแบบแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2.1 การวางแผนการสังเกต หมายถึง การกำหนดประเด็น วิธีการ และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ

2.2.2 การดำเนินการสังเกต หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงอย่างครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน

2.2.3 การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต หมายถึง การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตอย่างเป็นระบบเพื่อระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนา

2.2.4 การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา หมายถึง การใช้ผลการวิเคราะห์เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) หมายถึง กระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากหลากหลายแหล่ง โดยใช้เทคนิค เทคโนโลยี และเครื่องมือที่ทันสมัยในการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมรอบด้านและลึกซึ้งต่อปรากฏการณ์ที่ศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และตีความข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2.3.1 การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ

2.3.2 การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ อย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับประเภทข้อมูล เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้องและครอบคลุม

2.3.3 การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ หมายถึง การเชื่อมโยงและสังเคราะห์ข้อมูลจากทุกแหล่งเข้าด้วยกัน พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมและลึกซึ้งต่อสถานการณ์

2.3.4 การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ ตีความ และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุประเด็นสำคัญ แนวโน้ม และแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้

2.3.5 การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ หมายถึง การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการนำไปใช้อย่างเป็นระบบ

2.3.6 การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ บนพื้นฐานของความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.4 การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting-Meeting) หมายถึง กระบวนการจัดประชุมภายใต้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยมีโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่สนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ไว้วางใจ และส่งเสริม

การพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2.4.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดการเรียนรู้ระหว่างคณะครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสะท้อนผล วิเคราะห์ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

2.4.2 โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน หมายถึง การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ พร้อมใช้งาน มีระบบการจัดการและบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีผ่านกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

2.4.3 วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสื่อสารแบบเปิดกว้าง บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ระบบสนับสนุนทรัพยากร การจูงใจ และผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการส่งเสริมการพัฒนา

2.4.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2.5 การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) หมายถึง กระบวนการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมาวิเคราะห์ เพื่อระบุประเด็นที่ต้องได้รับการปรับปรุง จากนั้นจึงวางแผนกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรม และทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาในรอบถัดไป ให้สอดคล้องกับข้อมูลและบริบทที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยเป็นส่วนหนึ่งของวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.5.1 การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ครอบคลุมด้านการจัดการชั้นเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ของผู้เรียน เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนา

2.5.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ชัดเจน วัดผลได้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียน

2.5.3 การออกแบบแผนปฏิบัติการ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบโดยอ้างอิงจากผลการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดเป้าหมาย วิธีการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ระยะเวลา บทบาทหน้าที่ และทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้แผนสอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการ

2.5.4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ โดยระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีการสื่อสาร ประสานงาน และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการตามสถานการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.5 การประเมินผลและปรับปรุง หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน วิเคราะห์ผลเพื่อระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร

2.6 การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย มีการสื่อสารที่โปร่งใส แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมอง ร่วมกันวิเคราะห์และตัดสินใจ เพื่อนำผลไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิชาชีพครู และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

2.6.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง กระบวนการที่ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ วิเคราะห์ผล และกำหนดแนวทางพัฒนา โดยมีการตัดสินใจร่วมกันอย่างประชาธิปไตย เพื่อสร้างการยอมรับและนำผลไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2 การส่งเสริมความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ออกแบบกิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกัน โดยเคารพในบทบาทและศักยภาพซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียน

2.6.3 การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสานงาน และร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการแบ่งปันความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2.6.4 การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย หมายถึง การส่งเสริมให้ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล เพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนและสะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริง

2.6.5 ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน หมายถึง การสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมเรียนรู้และร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างจริงใจ

2.6.6 การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน เพื่อระบุจุดแข็งจุดที่ควรพัฒนา วางแผนและดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2.6.7 การสะท้อนผลร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมอง ผ่านการสะท้อนคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู

3. แนวคิดการพัฒนารูปแบบ หมายถึง การพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการสร้างทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดอย่างเป็นระบบ เพื่ออธิบายและคาดการณ์ปรากฏการณ์ที่สนใจศึกษา โดยเริ่มจากการนิยามมโนทัศน์สำคัญ ตัวแปร และวิธีการวัด จากนั้นสร้างสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ แล้วนำมาสร้างรูปแบบหรือโมเดลอย่างเป็นระบบ กระบวนการนี้ต้องมีพื้นฐานทฤษฎีรองรับ มีวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถวัดและประเมินผลได้ ผ่านการทดสอบและปรับปรุงก่อนนำไปใช้ รวมถึงติดตามประเมินผลระยะยาว เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดกระบวนการในการสร้างและพัฒนารูปแบบโดยในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 สำรวจและสังเคราะห์สภาพปัญหา หมายถึง ความต้องการในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ หรือสำรวจความคิดเห็นจากครูผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องจากสถานศึกษา (Best Practice)

3.2 สร้างและพัฒนายกร่างรูปแบบการนิเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการกำหนดหลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน การประเมินผลรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศและการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ หมายถึง การประชุมสัมมนากับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการนิเทศ เพื่อประเมินและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบ

3.4 ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศในสภาพจริง หมายถึง การทดลองกับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบ

3.5 ประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศในภาพรวม หมายถึง การประเมินทั้งกระบวนการนิเทศ ปัญหาอุปสรรค ผลที่เกิดกับการจัดการเรียนรู้ของครู รวมถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

4. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา หมายถึง วัตถุประสงค์ ปรัชญา ทฤษฎีพื้นฐาน ระบบองค์ประกอบและความสัมพันธ์ วิธีการดำเนินงาน รวมถึง การประเมินผล ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับองค์ความรู้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีกลไกในการประเมินเพื่อปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยชุดขององค์ประกอบ การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

4.1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ หมายถึง พื้นฐานทางวิชาการที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ ซึ่งได้รับการสังเคราะห์จากงานของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนารูปแบบและการนิเทศการศึกษา รูปแบบการนิเทศนี้มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน โดยให้ความสำคัญกับการสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของการอาชีวศึกษา แนวคิดที่นำมาบูรณาการในรูปแบบนี้ประกอบด้วยการนิเทศแบบคลินิก ร่วมกับทฤษฎีการสื่อสาร ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีขั้นบันได ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีการให้คำปรึกษา ซึ่งการผสมผสานทฤษฎีเหล่านี้ทำให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยกำหนดเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รูปแบบการนิเทศนี้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อยกระดับความสามารถของครูในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทอาชีวศึกษา สร้างกระบวนการนิเทศที่เน้นการมีส่วนร่วม และส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป้าหมายสูงสุดของรูปแบบนี้คือการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และทักษะทางภาษาอังกฤษของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการด้านการพัฒนารูปแบบและการนิเทศการศึกษาที่เน้นความสำคัญของการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงาน

4.3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศที่เป็นระบบ ซึ่งระบุถึงวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น รูปแบบการนิเทศนี้มีกระบวนการที่ออกแบบอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวางแผน

ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน การดำเนินการนิเทศตามกระบวนการที่กำหนด การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง กลไกการทำงานของรูปแบบนี้ประกอบด้วยการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ แนวทางการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ ซึ่งทั้งหมดนี้ดำเนินการภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน

4.4 การประเมินผลรูปแบบ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ รูปแบบการนิเทศนี้มีการกำหนดแนวทางการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ โดยมีการประเมินใน 3 ระดับ คือ การประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศ การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน กระบวนการประเมินผลรูปแบบนี้ใช้เครื่องมือที่หลากหลายและมีความเที่ยงตรง มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนหรือข้อกำหนดที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ในสถานการณ์จริง รูปแบบการนิเทศนี้มีเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ความพร้อมและความร่วมมือของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ การจัดสรรทรัพยากรและเวลาที่เพียงพอ การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน และการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง

5. ผลลัพธ์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบและตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ได้แก่

5.1.1 การบูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพของผู้เรียน

5.1.2 การจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง

5.1.3 การใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

5.1.4 การสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ

5.1.5 การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

5.2 ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ได้แก่

5.2.1 การประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษในงานอาชีพ

5.2.2 การใช้คำศัพท์เฉพาะทางในสาขาวิชาชีพ

5.2.3 การสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงาน

5.2.4 การใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนองานทางวิชาชีพ

5.2.5 การอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษ

5.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ได้แก่

5.3.1 การจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง

5.3.2 การสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพ

5.3.3 การจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ

5.3.4 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบการฝึกงานในสถานประกอบการ

5.3.5 การบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

5.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ได้แก่

5.4.1 การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิค

5.4.2 การประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานจริง

5.4.3 การจำลองสถานการณ์การทำงานผ่านสื่อมัลติมีเดีย

5.4.4 การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทาง

5.4.5 การสร้างสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการภาษากับงานอาชีพ

5.5 ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ได้แก่

5.5.1 การประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.5.2 การทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง

5.5.3 การประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพ

5.5.4 การวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน

5.5.5 การติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพ

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

7. ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/ครูหัวหน้าแผนกภาษาต่างประเทศ หมายถึง ครูผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ทำหน้าที่หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์ วิทยาลัยภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

8. ครูหัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ หมายถึง ครูผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการให้ทำหน้าที่หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ วิทยาลัยภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

9. ครูสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ รายวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาลัยภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ
    1.1 ความหมายของรูปแบบ
    1.2 ประเภทของรูปแบบ
    1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
    1.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
    1.5 กระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบ
    1.6 เทคนิคการตรวจสอบรูปแบบ
2. หลักการแนวคิดทฤษฎีการนิเทศการจัดการเรียนรู้
    2.1 ความหมายของการนิเทศการจัดการเรียนรู้
    2.2 ความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้
    2.3 จุดประสงค์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้
    2.4 ประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้
    2.5 หลักการของการนิเทศการจัดการเรียนรู้
    2.6 ทฤษฎีและการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้
    2.7 คุณลักษณะที่ดีของผู้ทำหน้าที่นิเทศ
    2.8 พฤติกรรมการนิเทศ
    2.9 ประเภทการนิเทศ
    2.10 กิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้
    2.11 กระบวนการนิเทศแบบคลินิก
3. แนวคิดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศการจัดการเรียนรู้
    3.1 บทบาทของศึกษานิเทศก์
    3.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
    3.3 บทบาทของหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนก
    3.4 บทบาทครู
4. แนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

5. ผลลัพธ์เพื่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา
6. แนวคิดการเรียนรู้แบบต่อเนื่องในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูอาชีวศึกษา
7. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
8. แนวคิดเกี่ยวกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   9.1 งานวิจัยในประเทศ
   9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบได้รับการนิยามจากหลายแหล่ง โดยฝ่ายวิชาการภาษาไทย บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น (2553) ระบุว่า รูปแบบเป็นหลักการหรือแนวปฏิบัติมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับทั่วไป สอดคล้องกับ Longman's Dictionary of Contemporary English (2009) ที่ให้ความหมายในเชิงการเป็นตัวแทนหรือแบบจำลองของสิ่งต่าง ๆ

Forcese และ Richer (1973) อธิบายว่า รูปแบบเป็นการย่อหรือจำลองความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ เพื่อจัดระบบความคิดให้เป็นระเบียบ ขณะที่ Bardo และ Hartman (1982) มองว่าเป็นชุดข้อความนามธรรมที่ใช้นิยามคุณลักษณะของปรากฏการณ์ที่ศึกษา

Stoner และ Warkel (1986) เน้นว่า รูปแบบช่วยทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับ Kneeves (1988) และ Joyce and Well (2003) ที่มองว่ารูปแบบเป็นตัวแทนแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรและกระบวนการสำคัญ

นักวิชาการไทยได้ให้มุมมองเพิ่มเติม โดย Brown และ Moberg (1980) และบุญชม ศรีสะอาด (2534) เสนอรูปแบบในเชิงระบบและการควบคุม รัตนะ บัวสนธ์ (2563) จำแนกรูปแบบเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ แผนภาพแสดงองค์ประกอบของทฤษฎี ภาพร่างที่ยังไม่สมบูรณ์ และแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร

อุทุมพร จามรมาน (2555) มองว่ารูปแบบเป็นโครงสร้างของหน่วยหรือตัวแปรที่มีหลายมิติและมีความสัมพันธ์กัน ส่วน ทิศนา แขมมณี (2555) เน้นว่าต้องเป็นระบบตามหลักการและได้รับการยอมรันประสิทธิภาพ สมาน อัศวภูมิ (2550) เสริมว่ารูปแบบช่วยในการทำนายและอธิบายปรากฏการณ์

โดยสรุป รูปแบบเป็นการนำเสนอโครงสร้างและความสัมพันธ์ของสิ่งที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้น อาจอยู่ในรูปแผนภาพ แบบจำลอง หรือการบรรยาย โดยมีพื้นฐานจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและ

ผ่านการทดสอบประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับ สามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

2. ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้

Smith (1980) จำแนกรูปแบบเป็น 2 ประเภทใหญ่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) เช่น หุ่นจำลองต่าง ๆ

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) เช่น การทดลองจำลอง เครื่องบินจำลอง

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) แบ่งเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ

Keeves (1990) แบ่งรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. Analog Model - ใช้การเปรียบเทียบเพื่อสร้างความเข้าใจ

2. Semantic Model - ใช้ภาษาหรือภาพในการอธิบายปรากฏการณ์

3. Mathematical Model - ใช้สมการทางคณิตศาสตร์แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปร

4. Causal Model - แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปร แบ่งเป็น Recursive และ Non-recursive Model

Hersey และ Johnson (1996) แบ่งตามลักษณะการสร้างเป็น Theoretical Model คือ สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัยที่มีอยู่ และ Practical Model คือ สร้างจากทฤษฎีเพื่อความเข้าใจและการนำไปใช้

Steiner (1988) แบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ แบบจำลองเชิงปฏิบัติ (Practical Model) เป็นแบบจำลองทางกายภาพที่จับต้องได้ และ แบบจำลองเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) เป็นการสร้างจากหลักการทางวิทยาศาสตร์

Dell' Olio และ Donk (2007) แบ่งตามแนวคิดพื้นฐานในการบรรยายเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. Information-Processing Model

2. Personal Model

3. Social Interaction Model

4. Behavior Model

โดยสรุป การจำแนกประเภทของรูปแบบมีหลากหลายมุมมอง ทั้งจากลักษณะกายภาพ รูปแบบการนำเสนอ แนวคิดพื้นฐาน และวัตถุประสงค์การสร้าง ซึ่งการจำแนกเหล่านี้ช่วยให้เข้าใจลักษณะและสามารถเลือกใช้รูปแบบได้อย่างเหมาะสมกับงานศึกษาวิจัย

การศึกษารูปแบบการนิเทศจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่าไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบการนิเทศจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง เนื่องจากรูปแบบจะขึ้นอยู่กับลักษณะของปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จนอกเหนือจากรูปแบบและกระบวนการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

Brown และ Moberg (1980) ได้นำเสนอแนวคิดการนิเทศงานไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบเน้นคน การนิเทศแบบเน้นคน เน้นความเป็นมนุษย์ เข้าใจธรรมชาติและให้คุณค่าแก่บุคคล โดยสนใจชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน ให้ข้อมูลและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น ให้ความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์การให้รางวัลและชมเชย ให้ความรู้เรื่องเป้าหมาย กฎระเบียบและเปิดโอกาสให้รับผิดชอบและยอมรับผลงาน

2. การนิเทศแบบเน้นงาน มุ่งเน้นความเข้าใจวัตถุประสงค์และรายละเอียดของงาน โดยให้ข้อมูลความคืบหน้าและวิธีให้งานสำเร็จ มีการติดต่อสื่อสารและให้คำแนะนำที่ดี ประสานงานและดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ประเมินผลตามเกณฑ์ ค้นหาและแก้ปัญหา และหาแหล่งความรู้และสนับสนุนการใช้ประโยชน์

3. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม ใช้กระบวนการตัดสินใจร่วมกัน 3 ลักษณะ ประกอบด้วย Direction (ผู้นิเทศตัดสินใจเอง) Consultation (ผู้นิเทศและผู้ปฏิบัติร่วมกันตัดสินใจ) และ Delegation (ผู้นิเทศมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจ)

นอกจากนี้ รุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ (2557) ได้สรุปประเภทการนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็น 5 แบบ ดังนี้ 1) แบบปล่อยปละละเลย 2) แบบบังคับ 3) แบบฝึก 4) แบบแนะแนว และ 5) แบบประชาธิปไตย

โดยการนิเทศในปัจจุบันเน้นแบบประชาธิปไตยที่เน้นความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ นอกจากนี้ การนิเทศยังแบ่งตามวิธีปฏิบัติได้เป็น เพื่อแก้ไขเพื่อป้องกัน เพื่อก่อให้เกิดความเจริญ และ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การเลือกรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมจะช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ พบว่านักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบ โดย Forcese และ Richer (1973) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่เน้นกระบวนการคิดและการใช้ทฤษฎี ประกอบด้วยการจัดระบบความคิด การแปลความหมาย การทดสอบสมมติฐาน และการใช้ประโยชน์จากทฤษฎี

ในมุมมองเชิงระบบ Brown และ Moberg (1980) ได้เสนอองค์ประกอบ 5 ประการที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ และการตัดสินใจสั่งการ ขณะที่ Bardo และ Hartman (1982) ให้ความสำคัญกับมิติทางสังคม โดยเน้นองค์ประกอบด้านสถาบันและบุคคล

แนวคิดเชิงทฤษฎีได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดย Keeves (1990) ที่เสนอองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ ความสามารถในการออกแบบและยืนยันผล โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ความสามารถในการอธิบายปรากฏการณ์ และความสัมพันธ์เชิงเหตุผลขององค์ประกอบ

ด้านการพัฒนารูปแบบ Tripp และ Bichelmeyer (1990) ได้นำเสนอขั้นตอนที่เป็นระบบ 5 ขั้นตอน เริ่มจากการประเมินความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ การสร้างและทดลองใช้ต้นแบบ จนถึงการปรับปรุง สอดคล้องกับ Joyce และ Weil (2003) ที่เน้นองค์ประกอบด้านหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ และการประเมินผล

สำหรับนักวิชาการไทยได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบที่น่าสนใจหลายท่าน ดังนี้ ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้นำเสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้อย่างละเอียด 6 ประการ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการ 3) ระบบงานและกลไก 4) วิธีดำเนินงาน 5) แนวทางการประเมิน และ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ

ทิศนา แขมมณี (2557) และชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560) ได้เสนอองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน 6 ประการ คือ 1) ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ 2) บรรยายสภาพสถานการณ์ 3) การจัดระบบองค์ประกอบ 4) การอธิบายวิธีการและเทคนิค 5) วัตถุประสงค์ และ 6) ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

สมาน อัศวภูมิ (2561) ได้เสนอองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) องค์ประกอบหลักและความสัมพันธ์ 4) แนวทางประเมินผลรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบทางทฤษฎีที่สมบูรณ์ได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักการ/ทฤษฎี/แนวคิด เป็นพื้นฐานสำคัญของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 2) วัตถุประสงค์/เป้าหมาย เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน 3) วิธีดำเนินงาน/กลไก ที่แสดงขั้นตอนและกระบวนการอย่างเป็นระบบ 4) การประเมินผล

เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ที่ระบุปัจจัยสนับสนุนการนำรูปแบบไปใช้ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยมีหลักการและทฤษฎีเป็นฐานราก มีวัตถุประสงค์เป็นเป้าหมาย มีวิธีดำเนินงานเป็นแนวทางปฏิบัติ มีการประเมินผลเป็นกลไกตรวจสอบ และมีเงื่อนไขความสำเร็จเป็นปัจจัยสนับสนุน ซึ่งความครบถ้วนขององค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้รูปแบบมีความสอดคล้องกับองค์ความรู้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ดังแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ในตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบ	Forcese และ Richer (1973)	Brown และ Moberg (1980)	Bardo และ Hartman (1982)	Keeves (1990)	Tripp`และ Bichelmeyer (1990)	Joyce และ Weil (2003)	ธีระ รุณเจริญ (2550)	ทิศนา แขมมณี (2557)	ชิรวัฒน์ นิจนันตร (2560)	สมาน อัศวภูมิ (2561)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
1. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70
2. หลักการ/ทฤษฎี/แนวคิด				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70
3. วิธีดำเนินงาน/กลไก		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
4. การประเมินผล		✓		✓	✓	✓	✓			✓	6	60
5. เงื่อนไขความสำเร็จ				✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	60

จากตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความถี่สูง (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) ในการสังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านได้รับการสนับสนุนจากนักวิชาการผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยมีค่าร้อยละการสนับสนุนตั้งแต่ 60.00 - 80.00 จึงนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบตามลำดับความสำคัญเชิงโครงสร้าง 5 ด้าน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินงาน การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์ในตาราง 1 ผู้วิจัยได้จัดลำดับองค์ประกอบตามความสำคัญและความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ดังนี้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบแรก (ร้อยละ 70) เป็นฐานรากที่กำหนดทิศทางขององค์ประกอบอื่น ๆ โดยมีนักวิชาการสนับสนุน 7 ท่าน วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบที่สอง (ร้อยละ 70) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนบนพื้นฐานของหลักการและทฤษฎี โดยมีนักวิชาการสนับสนุน 7 ท่าน วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สาม (ร้อยละ 80) เป็นการแปลงหลักการและวัตถุประสงค์สู่การปฏิบัติ โดยมีนักวิชาการสนับสนุน 8 ท่าน การประเมินผลรูปแบบ เป็นองค์ประกอบที่สี่ (ร้อยละ 60) เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน โดยมีนักวิชาการสนับสนุน 6 ท่าน เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นองค์ประกอบที่ห้า (ร้อยละ 60) ช่วยให้การนำรูปแบบไปใช้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่คาดหวัง โดยมีนักวิชาการสนับสนุน 6 ท่าน การจัดลำดับนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Joyce และ Weil (2003) ที่เน้นความสำคัญของทฤษฎีที่รองรับรูปแบบ และแนวคิดของนักวิชาการร่วมสมัย โดยเฉพาะ ธีระ รุญเจริญ (2550) และสมาน อัศวภูมิ (2561) ที่เน้นการพัฒนารูปแบบอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบและนักวิชาการที่สนับสนุนด้านรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบรูปแบบ	นักวิชาการ
1. หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ	Forcese & Richer (1973); Keeves (1990); Joyce & Weil (2003); ธีระ รุญเจริญ (2550); ทิศนา แขมมณี (2557), ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560); สมาน อัศวภูมิ (2561)
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ	Keeves (1990); Tripp & Bichelmeyer (1990); Joyce & Weil (2003); ธีระ รุญเจริญ (2550); ทิศนา แขมมณี (2557); ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560); สมาน อัศวภูมิ (2561)
3. วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน	Brown & Moberg (1980); Keeves (1990); Tripp & Bichelmeyer (1990); Joyce & Weil (2003); ธีระ รุญเจริญ (2550); ทิศนา แขมมณี (2557); ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560); สมาน อัศวภูมิ (2561)

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบรูปแบบ	นักวิชาการ
4. การประเมินผลรูปแบบ	Brown & Moberg (1980); Keeves (1990); Tripp & Bichelmeyer (1990); Joyce & Weil (2003); ธีระ รุญเจริญ (2550); สมาน อัศวภูมิ (2561)
5. เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้	Keeves (1990), Tripp & Bichelmeyer (1990), Joyce & Weil (2003), ทิศนา แขมมณี (2557), ชิรวัฒน์ นิจเนตร (2560), สมาน อัศวภูมิ (2561)

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ได้องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ 3) วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน 4) การประเมินผลรูปแบบ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

จากการวิเคราะห์ในตาราง 1 และการจัดลำดับองค์ประกอบตามความสำคัญในตาราง 2 แล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการสร้างรูปแบบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพิ่มเติม พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่กำหนดองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ภัณฑิรา สุปการ (2557) เสนอองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

วราภรณ์ วราธิพร (2558) นำเสนอองค์ประกอบที่เน้นการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล โดยให้ความสำคัญกับหลักการ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ และการประเมินผล

อรอุมา บวรศักดิ์ (2561) กำหนด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการนิเทศ และการประเมินผล โดยเน้นความสำคัญของหลักการและกระบวนการนิเทศ

สามารถ ผ่องศรี (2563) นำเสนอ 5 องค์ประกอบที่ครอบคลุมตั้งแต่หลักการจนถึงเงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ การประเมิน และเงื่อนไขความสำเร็จ

สวัสดิ์ วันภูงา (2564) กำหนดองค์ประกอบ 5 ประการที่สอดคล้องกับการสังเคราะห์ข้างต้น ประกอบด้วย หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ การประเมินผล และปัจจัยความสำเร็จ

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบทั้ง 5 ประการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้น โดยมีเหตุผลสนับสนุนดังนี้

ประการแรก องค์ประกอบเหล่านี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการในด้านการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเน้นกระบวนการที่เป็นระบบและมีหลักการทางวิชาการรองรับ

ประการที่สอง องค์ประกอบดังกล่าวได้รับการยืนยันจากงานวิจัยร่วมสมัยในบริบทการศึกษาไทย ทำให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงานของครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประการที่สาม องค์ประกอบทั้ง 5 ประการครอบคลุมมิติที่จำเป็นทั้งหมดในการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านกระบวนการ เนื้อหา บุคลากร และการประเมินผล

ประการที่สี่ การจัดเรียงองค์ประกอบมีความเป็นระบบและมีความต่อเนื่องเอื้อต่อการนำไปปฏิบัติจริงและสามารถติดตามผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงได้นิยามความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ประการของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีความหมายและขอบเขตที่ชัดเจน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ หมายถึง พื้นฐานทางวิชาการที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ ซึ่งได้รับการสังเคราะห์จากงานของนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนารูปแบบและการนิเทศการศึกษา รูปแบบการนิเทศนี้มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน โดยให้ความสำคัญกับการสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในบริบทของการอาชีวศึกษา แนวคิดที่นำมาบูรณาการในรูปแบบนี้ประกอบด้วยการนิเทศแบบคลินิก ร่วมกับทฤษฎีการสื่อสาร ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ทฤษฎีขั้นบันได ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีการให้คำปรึกษา ซึ่งการผสมผสานทฤษฎีเหล่านี้ทำให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ หมายถึง จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยกำหนดเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รูปแบบการนิเทศนี้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อยกระดับ

ความสามารถของครูในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทอาชีวศึกษา สร้างกระบวนการนิเทศที่เน้นการมีส่วนร่วม และส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป้าหมายสูงสุดของรูปแบบนี้คือการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และทักษะทางภาษาอังกฤษของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการด้านการพัฒนารูปแบบและการนิเทศการศึกษาที่เน้นความสำคัญของการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงาน

3. วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนในการนิเทศที่เป็นระบบ ซึ่งระบุถึงวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นรูปแบบการนิเทศนี้มีกระบวนการที่ออกแบบอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน การดำเนินการนิเทศตามกระบวนการที่กำหนด การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาต่อเนื่องกลไกการทำงานของรูปแบบนี้ประกอบด้วยการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ แนวทางการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ ซึ่งทั้งหมดนี้ดำเนินการภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน

4. การประเมินผลรูปแบบ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ รูปแบบการนิเทศนี้มีการกำหนดแนวทางการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ โดยมีการประเมินใน 3 ระดับ คือ การประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศ การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน กระบวนการประเมินผลรูปแบบนี้ใช้เครื่องมือที่หลากหลายและมีความเที่ยงตรง มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนหรือข้อกำหนดที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้การดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป็นเงื่อนไขที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ในสถานการณ์จริง รูปแบบการนิเทศนี้มีเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ความพร้อมและความร่วมมือของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ การจัดสรรทรัพยากรและเวลาที่เพียงพอ การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน และการพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง

4. คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

จากการศึกษาคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี พบว่านักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญไว้ดังนี้

Gibbons และ Bunderson (2005) เสนอว่า รูปแบบที่ดีควรมี 3 คุณลักษณะหลัก ได้แก่

1. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น
2. มีองค์ประกอบการออกแบบการเรียนรู้ที่ครบถ้วนและชัดเจน
3. สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านการนำเสนอมุมมองที่แปลกใหม่

Richey และ Klein (2014) เน้นหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ให้แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่ใช่เพียงการอธิบายปรากฏการณ์
2. มีการตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
3. สามารถปรับใช้ในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
4. มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนและชัดเจน

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551) และรัตนะ บัวสนธ์ (2563) ให้ความสำคัญกับการเป็นตัวแทนที่สื่อสารแนวคิดอย่างเป็นระบบ กระชับ และเข้าใจง่าย โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ

ทิศนา แขมมณี (2555) กำหนดลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ 4 ประการ ได้แก่

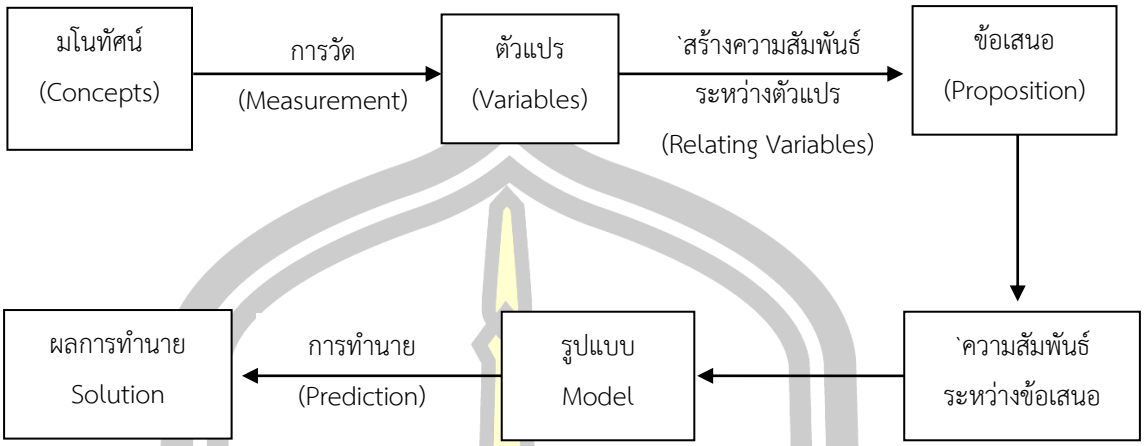
1. สามารถนำไปสู่การทำนายผลและพิสูจน์ได้เชิงประจักษ์
2. มีโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
3. ช่วยสร้างจินตนาการและขยายขอบเขตความรู้
4. แสดงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่ารูปแบบที่ดีควรมีลักษณะเป็นระบบที่สื่อสารชัดเจน มีองค์ประกอบครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติและพิสูจน์ผลได้จริง มีความยืดหยุ่นในการประยุกต์ใช้ และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

5. กระบวนการสร้างและพัฒนารูปแบบ

จากการศึกษาแนวคิดการสร้างและพัฒนารูปแบบ พบว่านักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญไว้ดังนี้

Keeves (1990) มองว่าการพัฒนารูปแบบเป็นกระบวนการจัดระบบมโนทัศน์และแนวคิดอย่างมีระเบียบแบบแผน โดยต้องแสดงให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบประกอบด้วยอะไร ดำเนินการอย่างไร มีจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์อย่างไร ดังภาพประกอบ 2



ที่มา : Keeves (1990)

ภาพประกอบ 2 แสดงกระบวนการสร้างรูปแบบ

Meason, Albert และ Khedourri (1985) เสนอกระบวนการพัฒนารูปแบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์
2. การออกแบบและสร้างรูปแบบ
3. การทดสอบรูปแบบ
4. การนำรูปแบบไปใช้งานจริง
5. การปรับปรุงพัฒนารูปแบบให้ทันสมัย

Steiner (1969) และ Keeves (1990) ได้เสนอหลักสำคัญในการสร้างรูปแบบ 6 องค์ประกอบ คือ มโนทัศน์ การวัด ตัวแปร ข้อเสนอ รูปแบบ และผลการทำนาย

Willer (19860) แบ่งขั้นตอนการพัฒนารูปแบบเป็น 2 ส่วนหลัก คือ การสร้างรูปแบบ และการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ

Joyce และ Weil (2003) เสนอหลักการพัฒนารูปแบบ 4 ประการ ได้แก่

1. รูปแบบต้องมีพื้นฐานทฤษฎีรองรับ
2. ต้องมีการวิจัยทดสอบก่อนนำไปใช้ในวงกว้าง
3. รูปแบบอาจมีวัตถุประสงค์เฉพาะหรือทั่วไป
4. ต้องมีจุดมุ่งหมายหลักที่ชัดเจน

Joyce และ Calhoun (2010) และ Williams (2011) เน้นย้ำความสำคัญของการมีพื้นฐานทฤษฎี การทดสอบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

นักวิชาการไทย สมาน อัศวภูมิ (2550) และรัตนะ บัวสนธ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบที่ครอบคลุมตั้งแต่การศึกษาสภาพปัญหา การออกแบบ การทดสอบ และ

การประเมินผลจากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นกระบวนการพัฒนารูปแบบการนิเทศ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สำรวจและสังเคราะห์สภาพปัญหา 2) ออกแบบและพัฒนายกร่างรูปแบบ 3) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ 4) ทดลองใช้รูปแบบในสภาพจริง และ 5) ประเมินผลและปรับปรุงรูปแบบ

6. เทคนิคการตรวจสอบรูปแบบการนิเทศ

จากการศึกษาแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบ พบว่า นักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2555) เสนอประเด็นสำคัญในการตรวจสอบรูปแบบการนิเทศ 5 ประการ ได้แก่

1. การทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ
2. การตรวจสอบเชิงคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ
3. การตรวจสอบเชิงปริมาณด้วยสถิติวิเคราะห์
4. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
5. การนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงรูปแบบ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2552) นำเสนอวิธีการทดสอบรูปแบบ 4 ลักษณะ คือ

1. การประเมินตามมาตรฐาน 4 ด้าน (ความเป็นไปได้ ประโยชน์ เหมาะสม และถูกต้องครอบคลุม)
2. การวิเคราะห์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
3. การทดลองใช้ในสภาพจริง
4. การจำลองสถานการณ์

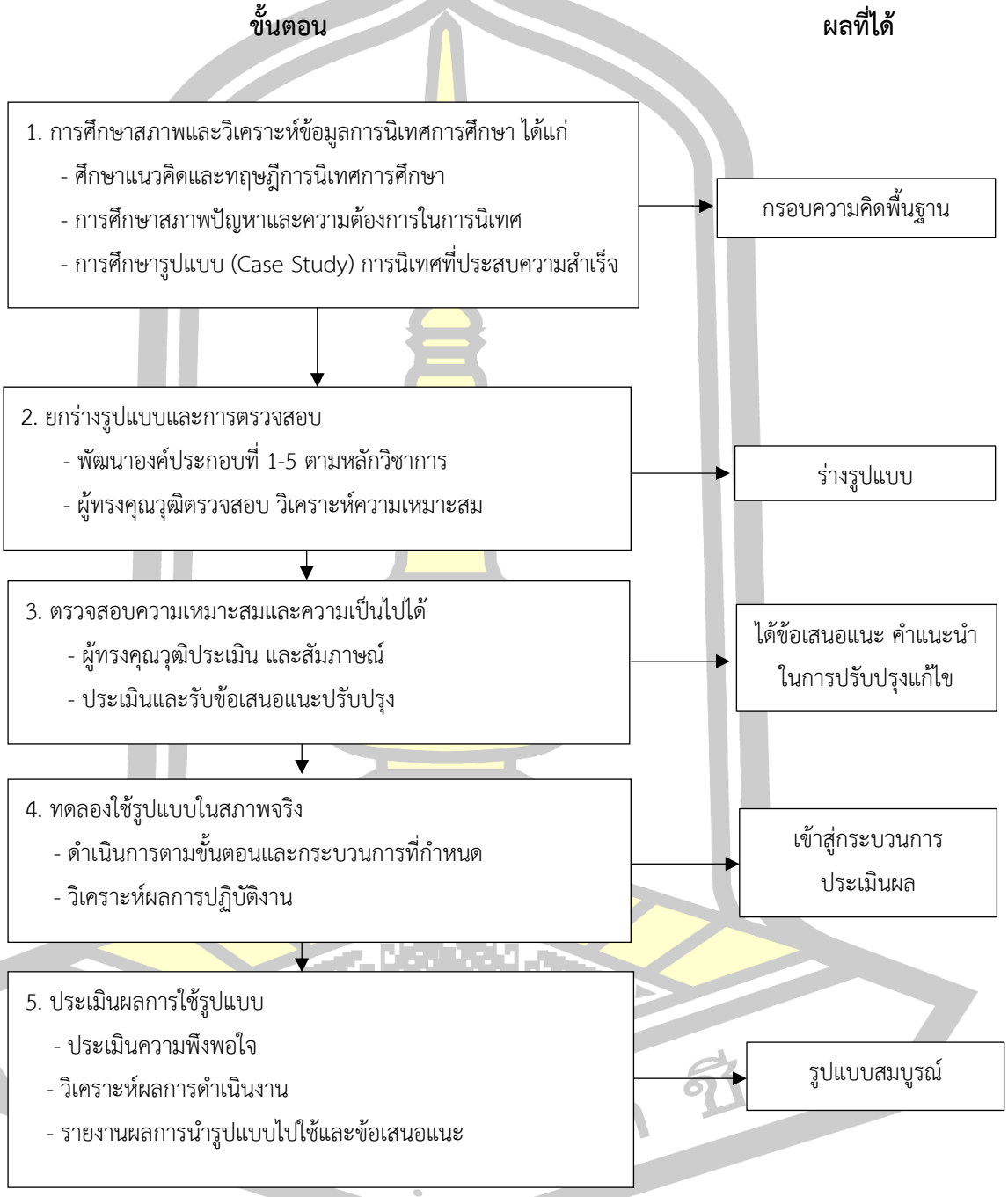
Eisner (2017) เน้นการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีหลักการสำคัญคือ

1. ใช้ผู้เชี่ยวชาญระดับสูงในการประเมิน
2. ผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ตามดุลยพินิจ
3. มีความยืดหยุ่นในกระบวนการประเมิน
4. เน้นการวิเคราะห์เชิงลึกตามความเชี่ยวชาญ

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าการตรวจสอบรูปแบบที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินการใน 3 ส่วนหลัก

1. การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ผ่านการวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะ
2. การทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ
3. การทดลองใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และประสิทธิภาพ

ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพ เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิผล ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แนวทางการสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของ ครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้

1. ความหมายของการนิเทศการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมายของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ พบว่านักการศึกษาได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ในช่วงทศวรรษ 1960-1980 นักการศึกษาเน้นมุมมองด้านการบริหารจัดการ โดย Eye และ Netzer (1965) มองว่าเป็นรูปแบบการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา สอดคล้องกับ Wiles และ Lovell (1983) และ Harris (1985) ที่เน้นการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้และประสิทธิภาพของผู้เรียน

ต่อมาในช่วงทศวรรษ 1980-2000 แนวคิดเริ่มเปลี่ยนเป็นการให้ความสำคัญกับความร่วมมือ โดย Hoy และ Forsyth (1986) มองว่าเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ไม่ใช่การตัดสินความสามารถของครู สอดคล้องกับ Beach และ Reinhart (2000) ที่เน้นการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพและวิชาชีพครู

ในศตวรรษที่ 21 นักการศึกษามีมุมมองที่กว้างขึ้น โดย Oliva และ Pawlas (2001) เน้นการให้บริการช่วยเหลือครูโดยผู้เชี่ยวชาญ Sullivan และ Glantz (2013) มองเป็นกระบวนการต่อเนื่องแบบกัลยาณมิตร Zepeda (2017) เพิ่มมิติการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการวิจัย และ Glickman, Gordon, และ Ross-Gordon (2018) เน้นการพัฒนาครูรอบด้านเพื่อคุณภาพการศึกษา

สำหรับนักการศึกษาไทย ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์ (2551) มองว่าเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2553) เน้นการใช้ความรู้หลายด้านในการพัฒนา และวัชรา เล่าเรียนดี (2556) ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

โดยสรุป การนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ผ่านการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนในด้านต่าง ๆ โดยเน้นความร่วมมือแบบกัลยาณมิตร มีการวางแผน ปรึกษาหารือ และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2. ความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ พบว่านักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกัน ดังนี้

Alfonso, Firth และ Neville (1981), Good (1983), กรองทอง จิรเดชากุล (2550) และชาญชัย อาจินสมาจาร (2553) ได้สรุปความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในด้าน

การพัฒนาความสามารถและวิชาชีพครู การสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหาร และการหาแนวทางช่วยเหลือครูให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ความสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ด้านหลัก ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาระบบการศึกษา ได้แก่

1.1 พัฒนาด้านวิชาการ ความรู้ นวัตกรรม หลักสูตร และนโยบายการศึกษา

1.2 ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

1.3 แก้ไขปัญหา ป้องกันความผิดพลาด และสร้างสรรค์การจัดการศึกษา

1.4 ยกระดับมาตรฐานการศึกษา

2. ด้านการพัฒนาครูและการจัดการเรียนรู้

2.1 พัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ผ่านการแนะนำและให้คำปรึกษา

2.2 สร้างขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2.3 เผยแพร่แนวคิด ทฤษฎี และนวัตกรรมทางการศึกษา

2.4 สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครู

2.5 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

2.6 ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา

การนิเทศการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

3. จุดประสงค์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้

จุดประสงค์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้มีหลายประการ โดย สงัด อุทรานันท์ (2530) และ กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการประสานงาน สร้างขวัญและกำลังใจ จัดสรรทรัพยากร และพัฒนาการวัดและประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ระบุจุดมุ่งหมายของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ว่า เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการปฏิรูประบบบริหารในสถานศึกษา และสร้างการประสานงานและความร่วมมือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ในการนิเทศ 4 ประการ คือ พัฒนาวิชาชีพครู ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร และส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้เน้นจุดประสงค์ที่มุ่งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การจัดบุคลากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

การจัดและเลือกวัสดุอุปกรณ์ การฝึกอบรมครู การปฐมนิเทศครูใหม่ การจัดบริการพิเศษให้นักเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

รุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ (2557) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ 4 ประการ คือ ส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาชีพของครู ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปจุดมุ่งหมายสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ได้ 5 ประการ คือ 1) พัฒนาวิชาชีพครู 2) ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ 4) สร้างบรรยากาศและความร่วมมือ และ 5) ส่งเสริมการปฏิรูประบบบริหารจัดการสถานศึกษา

4. ประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Cogan (1973) กล่าวว่า การนิเทศช่วยพัฒนาคุณภาพของครู โดยส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้และเติบโตในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่วน Good (1973) ระบุว่า การนิเทศช่วยพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนผ่านการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Harris (1985) กล่าวถึงประโยชน์ในการพัฒนางานด้านวิชาการภายในสถานศึกษา ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

นักการศึกษาไทยหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม โดย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ระบุว่า การนิเทศช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงความมั่นใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน วัชรา เล่าเรียนดี (2554) กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาผ่านการทำงานร่วมกัน และรุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ (2557) เน้นประโยชน์ในการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

5. หลักการของการนิเทศการจัดการเรียนรู้

Hoy และ Forsyth (1986) ได้เสนอหลักการสำคัญของการนิเทศ ได้แก่ การยึดครูเป็นศูนย์กลาง การให้อิสระทางวิชาชีพแก่ครู การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวิชาชีพ การหลีกเลี่ยงแบบแผนตายตัวและการบังคับ การส่งเสริมบรรยากาศแบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการสนับสนุนให้ครูแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

Wiles และ Lovell (1983) เน้นว่าการนิเทศควรตั้งอยู่บนพื้นฐานปรัชญาการศึกษาสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคม และใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการดำเนินงาน ส่วน Franseth (1992) เสนอให้ยึดหลักประชาธิปไตย เคารพความแตกต่าง และส่งเสริมการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

Sergiovanni และ Starratt (2014) ได้เสนอหลักการที่ครอบคลุมทั้งระบบ โดยการนิเทศควรเชื่อมโยงกับการบริหาร มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

นักการศึกษาไทย เช่น สงัด อุทรานันท์ (2530) เน้นหลักการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย ส่วน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) เสนอหลักการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วม การใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ และการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์

โดยสรุป หลักการสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย การยึดครูเป็นศูนย์กลาง การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การเชื่อมโยงกับการบริหาร การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ การยึดหลักประชาธิปไตย การเชื่อมั่นในศักยภาพของทุกคน การวางแผนอย่างเป็นระบบ และการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย

6. ทฤษฎีและการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้

ทฤษฎีและการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์โดยตรง จึงจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาครูให้ตรงกับสภาพและความต้องการ โดยมีทฤษฎีสำคัญดังนี้

1. ทฤษฎีการสื่อสาร (Theory of Communication)

การนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

Costa และ Garmston (2002) เสนอว่า กระบวนการสื่อสารของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรใช้วิธีการถอดความหมาย ตั้งคำถาม หยุดให้คิด และให้ความใส่ใจในการรับฟังเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการของการติดต่อสื่อสารในการนิเทศ ได้แก่

1. การรับรู้ในทรรศนะเดียวกัน
2. การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนที่ถูกต้องชัดเจน
3. การคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สื่อสาร
4. การใช้สื่อประกอบการสื่อสาร
5. การอภิปรายก่อนตัดสินใจร่วมกัน

วัชรา เล่าเรียนดี (2554) เน้นว่าการสื่อสารประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร สาร และวิธีการสื่อสาร โดยผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การตั้งคำถาม การถอดความ การบอกความรู้สึก การให้ข้อมูลเพิ่มเติม และการฟังอย่างตั้งใจ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยทั้งหลักการและเทคนิควิธีที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Theory of Motivation)

การนิเทศการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องเข้าใจทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้

Maslow (1970) ได้จำแนกความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการการยกย่องนับถือ
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

Herzberg และคณะ (1988) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่เป็นปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน

Luft และ Ingham (1955) ได้เสนอแนวคิด Johari Window ที่แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. Open Self คือ พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปิดเผยและตั้งใจ
2. Blind Self คือ จุดบอดที่ผู้รับการนิเทศไม่รู้ตัวแต่ผู้นิเทศสังเกตเห็น
3. Hidden Self คือ พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ผู้รับการนิเทศเก็บซ่อนไว้
4. Unknown Self คือ ส่วนที่ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศยังไม่รู้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การนำทฤษฎีแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศจะช่วยให้ผู้นิเทศเข้าใจความต้องการของครู สามารถจัดสภาพแวดล้อม กิจกรรม และประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Theory of Change)

การนิเทศการจัดการเรียนรู้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูให้ดีขึ้น โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

วัชรา เล่าเรียนดี (2554) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้ดีขึ้น โดยมีเหตุผลทางวิชาการรองรับ ทั้งนี้ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการนำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

Bennis (1989) ได้เสนอลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในการนิเทศ 3 ประการ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า
2. การบังคับ
3. การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิสัมพันธ์

Chinn และ Iordanou (2023) เสนอกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง 3 ประการ ได้แก่

1. กลยุทธ์การให้เหตุผลเชิงประจักษ์
2. กลยุทธ์การให้ความรู้ซ้ำตามบรรทัดฐาน
3. กลยุทธ์การใช้อำนาจ

Malz (1969) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “การเปลี่ยนพฤติกรรมภายใน 21 วัน” โดยเชื่อว่าการปฏิบัติพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง 21 วันจะทำให้พฤติกรรมนั้นกลายเป็นนิสัย

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงในการนิเทศต้องอาศัยการวางแผนที่ดี การใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม และการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น บรรยากาศการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ และการลดแรงต้านทาน เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล

4. ทฤษฎีขั้นบันได (Theory of Stage)

การพัฒนาครูตามทฤษฎีขั้นบันไดมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้หลายด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาด้านสติปัญญา (Cognitive Development)

Piaget (1962) ได้เสนอทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาที่สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคคล โดย Kohlberg และ Armon (1984) ชี้ว่าครูมีพัฒนาการทางสติปัญญาเช่นกัน การพัฒนาครูจึงควรเริ่มจากง่ายไปหายาก และส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อให้ครูพัฒนาจากผู้รับเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้

2. การพัฒนาความคิดรวบยอด (Conceptual Development)

Hunt (1981) ระบุว่าเป็นการเพิ่มความซับซ้อนของความคิดรวบยอด ทั้งการแยกแยะ เห็นความแตกต่าง และบูรณาการ รวมถึงการให้คำแนะนำตนเองและเชื่อมโยงกับผู้อื่น

วัชรา เล่าเรียนดี (2554) ได้แบ่งระดับความคิดรวบยอดเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับต่ำ คือ การคิดเป็นรูปธรรม ประเมินด้วยเกณฑ์ง่าย ๆ
2. ระดับปานกลาง คือ การคิดเชิงนามธรรมได้มากขึ้น อธิบายและแก้ปัญหาได้
3. ระดับสูง คือ การคิดเชิงนามธรรมระดับสูง มีความเชื่อมั่น ยืดหยุ่น และบูรณาการได้

3. การพัฒนาจริยธรรม (Moral Development)

Kohlberg และ Armon (1984) เสนอว่าผู้นิเทศควรใช้วิธีการที่แตกต่างกันในการทำงานกับครูแต่ละคนตามระดับพัฒนาการ เพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาครูตามทฤษฎีขั้นบันไดต้องคำนึงถึงพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญา ความคิดรวบยอด และจริยธรรม โดยจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของครูแต่ละคน เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพสูงสุด

5. ทฤษฎีการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นการช่วยเหลือครูให้สามารถคิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตน โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

Sergiovanni และ Starratt (2014) ได้เสนอว่า การให้คำปรึกษามี 2 ประเภทหลัก คือ การให้คำปรึกษารายบุคคลและแบบกลุ่ม โดยแนะนำให้เน้นการให้คำปรึกษารายบุคคลเพื่อตอบสนองความแตกต่างและความต้องการเฉพาะของแต่ละคน ผ่านการใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การสื่อสารสัมพันธ์ การสนทนา และการสัมภาษณ์

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535) ได้อธิบายหลักการสำคัญของการให้คำปรึกษาประกอบด้วย

1. ผู้รับคำปรึกษาต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
2. ผู้ให้คำปรึกษาต้องผ่านการฝึกฝน
3. เป็นกระบวนการช่วยประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม
4. ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. เน้นจรรยาบรรณและความเป็นส่วนตัว

กระบวนการให้คำปรึกษาประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การรวบรวมข้อมูล
3. การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ
4. การให้คำปรึกษา
5. การประเมินผล

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาในการนิเทศต้องอาศัยทั้งทักษะเทคนิค และกระบวนการที่เหมาะสม โดยเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี การสื่อสารแบบสองทาง และการเคารพในวิชาชีพของครู เพื่อให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ได้ 5 ทฤษฎีสำคัญข้างต้น สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการสื่อสาร (Theory of Communication)

Costa และ Garmston (2002), ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) และวัชรา เล่าเรียนดี (2554) ได้เสนอว่า การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนิเทศ ต้องอาศัยทั้งองค์ประกอบพื้นฐาน เทคนิควิธี และการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. ทฤษฎีการจูงใจ (Theory of Motivation)

Maslow (1970), Herzberg และคณะ (1988) และ Luft และ Ingham (1955) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจที่ช่วยให้ผู้นิเทศเข้าใจความต้องการของครู และสามารถจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Theory of Change)

วัชรา เล่าเรียนดี (2554), Bennis (1989) และ Chinn and Iordanou (2023) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยการวางแผน กลยุทธ์ที่เหมาะสม และการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

4. ทฤษฎีขั้นบันได (Theory of Stage)

Piaget (1962), Hunt (1981), Kohlberg and Armon (1984) และวัชรา เล่าเรียนดี (2554) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ต้องคำนึงถึงระดับพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญา ความคิดรวบยอด และจริยธรรม

5. ทฤษฎีการให้คำปรึกษา (Theory of Counseling)

Sergiovanni และ Starratt (2014) และนิพนธ์ ไทยพานิช (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่ต้องอาศัยทั้งทักษะ เทคนิค และกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีทั้ง 5 นี้มีความเชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยการนิเทศที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่ดี การสร้างแรงจูงใจ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตามระดับขั้น และการให้คำปรึกษาที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

7. คุณลักษณะที่ดีของผู้ทำหน้าที่นิเทศ

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอคุณลักษณะที่ดีของผู้ทำหน้าที่นิเทศไว้ดังนี้

Cogan (1973), Good (1973) และ Harris (1985) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ดีไว้อย่างสอดคล้องกัน ต้องประกอบด้วย

1. มีความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาวิชา หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล
2. มีทักษะในการสังเกต วิเคราะห์ และให้ข้อมูลย้อนกลับ
3. มีทักษะในการสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพที่ดี
4. เป็นผู้ฟังที่ดี เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น
5. มีความอดทนและยืดหยุ่น
6. เป็นผู้ให้คำปรึกษาและกำลังใจในฐานะเพื่อนร่วมวิชาชีพ

คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ทำหน้าที่นิเทศการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่
   1.1 มีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้
   1.2 มีความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลและองค์กร
2. ด้านทักษะ (Skills) ได้แก่
   2.1 มีทักษะการจัดการเรียนรู้ในระดับดี
   2.2 มีทักษะการสื่อสาร การแก้ปัญหาและมุมมองเชิงบวก
   2.3 มีคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ดี
3. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attributes) ได้แก่
   3.1 มีความสนใจ ตั้งใจ รับผิดชอบ
   3.2 มีความขยันขันแข็ง สุภาพ เป็นกันเอง
   3.3 มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่องาน

โดยสรุป ผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติส่วนบุคคล รวมถึงความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทและลักษณะของผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศการจัดการเรียนรู้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

8. พฤติกรรมการนิเทศ

การนิเทศการจัดการเรียนรู้มุ่งเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศไว้ดังนี้

Zepeda (2013) อธิบายว่า พฤติกรรมการนิเทศเป็นการกระทำของผู้นิเทศในการให้คำแนะนำปรึกษา สนับสนุน และร่วมมือกับครูผู้สอน โดยใช้กลยุทธ์และเทคนิคต่าง ๆ เช่น การสังเกตการสอน การสะท้อนผล การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการร่วมวางแผน

Glickman และคณะ (2018) ได้เสนอพฤติกรรมการนิเทศ 3 รูปแบบ ได้แก่

1. การนิเทศแบบควบคุม โดยผู้นิเทศมีบทบาทนำและชี้แนะ
2. การนิเทศแบบเสรี โดยผู้นิเทศให้อิสระแก่ครูในการตัดสินใจ
3. การนิเทศแบบร่วมมือ โดยผู้นิเทศและครูร่วมมือกันในทุกขั้นตอน

Bambrick-Santoyo (2018) ได้เสนอพฤติกรรมการนิเทศ 7 ประการ ได้แก่

1. การสร้างสัมพันธภาพ
2. การถามคำถาม
3. การสะท้อนความคิด
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ
5. การชี้แนะแนวทางปฏิบัติ
6. การประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน
7. การวางแผนเชิงกลยุทธ์

Knight (2019) ได้นำเสนอพฤติกรรมในการนิเทศ 5 ด้าน คือ

1. การสำรวจและเข้าใจความต้องการของครู
2. การร่วมกำหนดเป้าหมาย
3. การสังเกต
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

Gordon (2019) ได้เสนอพฤติกรรมการนิเทศ 6 ประการ ได้แก่

1. การฟัง
2. การถาม

3. การสังเกต

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

5. การเจรจาต่อรอง

6. การให้คำแนะนำ

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการนิเทศเป็นการกระทำของผู้นิเทศในการร่วมมือกับครูผู้สอนอย่างกัลยาณมิตร โดยใช้ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อผู้เรียน

9. ประเภทของการนิเทศ

นักการศึกษาหลายท่านได้แบ่งประเภทของการนิเทศไว้ดังนี้

รุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ (2557) ได้แบ่งประเภทของการนิเทศเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. การนิเทศแบบปล่อยปละละเลย คือ ไม่มีการแนะแนวทางเพื่อการแก้ไขปรับปรุง

2. การนิเทศแบบบังคับคือ ใช้อำนาจกำหนดแนวปฏิบัติตายตัว

3. การนิเทศแบบฝึก คือ ผู้นิเทศฝึกครูตามวิธีที่กำหนด

4. การนิเทศแบบแนะแนว คือ ส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาด้วยตนเอง

5. การนิเทศแบบประชาธิปไตย คือ เน้นการร่วมมือและเคารพซึ่งกันและกัน

วัชรา เล่าเรียนดี (2554) ได้แบ่งประเภทการนิเทศตามวิธีปฏิบัติงานเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. การนิเทศเพื่อการแก้ไข เป็นการมุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การนิเทศเพื่อป้องกัน เป็นการวางแผนป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

3. การนิเทศเพื่อก่อ เป็นการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การนิเทศเพื่อการสร้างสรรค์ เป็นการมุ่งให้เกิดนวัตกรรมใหม่

นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกประเภทการนิเทศได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติการ หมายถึง การนิเทศภายในและภายนอก

2. จำแนกตามวิธีการนิเทศ หมายถึง การนิเทศทางตรงและทางอ้อม

3. จำแนกตามจำนวนผู้รับการนิเทศ หมายถึง การนิเทศรายบุคคลและรายกลุ่ม

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศมีหลายประเภท ผู้นิเทศควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความต้องการของครู โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

10. กิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของกิจกรรมการนิเทศว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครู ซึ่งผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การบรรยาย การสาธิต การสังเกต การสัมภาษณ์ การอภิปราย การระดมสมอง การจัดนิทรรศการ การเยี่ยมชั้นเรียน และการแสดงบทบาทสมมุติ เพื่อกระตุ้นให้ครูได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้เสนอกิจกรรมการนิเทศ 7 รูปแบบ ได้แก่

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
2. การให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การเตรียมผู้รับการนิเทศจนถึงการประเมินผล
3. การสนทนาทางวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์
4. การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน เพื่อสังเกตและพัฒนาการจัดการเรียนรู้
5. การศึกษาดูงาน เพื่อเรียนรู้จากสถานที่จริง
6. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ
7. การประชุมนิเทศ เพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ระบุว่ากิจกรรมการนิเทศควรครอบคลุมการดำเนินงานหลายด้าน ทั้งการจัดการเรียนรู้ การวางแผน การใช้สื่อ การจัดการเรียนรู้ซ่อมเสริม การจัดสภาพแวดล้อม การเก็บข้อมูลผู้เรียน และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จิติมา วรรณศรี (2557) และนิตยา เปลื้องนุช (2554) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมนิเทศที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วย

1. การสำรวจสภาพและปัญหา คือ การรวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน
2. การวางแผนการนิเทศ คือ การกำหนดแนวทางและวิธีการที่เหมาะสม
3. การดำเนินการนิเทศ คือ การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
4. การประเมินผลและปรับปรุง คือ การตรวจสอบผลและพัฒนาต่อเนื่อง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศมีหลากหลายรูปแบบที่ผู้นิเทศสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และบริบท โดยต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผล เพื่อให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลดีต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

11. กระบวนการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision)

การนิเทศแบบคลินิกเป็นรูปแบบการนิเทศที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูโดยตรง โดยดำเนินการเป็นวงจรอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา จุดเด่นคือต้องอาศัยความร่วมมือใกล้ชิดระหว่างครูและผู้นิเทศ โดยผู้นิเทศต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้สูง รวมถึงผ่านการอบรมเทคนิคการนิเทศ นอกจากใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้แล้ว ยังสามารถนำมาใช้เป็นระบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครูตามลักษณะเฉพาะบุคคล โดยมีนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

หลักการและลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดของ Goldhammer, Anderson และ Kajewski (1980) มี 9 หลักการ ดังนี้ หลักการแรกคือ การเป็นนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หลักการที่สองคือ การมีการวางแผนและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน หลักการที่สามคือ การคำนึงถึงประโยชน์ของครูและสถานศึกษา หลักการที่สี่คือ การอาศัยสัมพันธภาพและความร่วมมือ หลักการที่ห้าคือ ต้องมีความไว้วางใจและเข้าใจกัน หลักการที่หกคือ การดำเนินการอย่างเป็นระบบแต่ยืดหยุ่นได้ หลักการที่เจ็ดคือ การมุ่งลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับอุดมคติ หลักการที่แปดคือ ผู้นิเทศต้องมีความรู้มากกว่าครู และหลักการสุดท้ายคือผู้นิเทศต้องผ่านการฝึกอบรม

สำหรับสาระสำคัญของการนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดของนิพนธ์ ไทยพานิช (2535) มี 10 ประการ ดังนี้ สาระสำคัญประการแรกคือ การมุ่งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของครู สาระสำคัญประการที่สองคือ ผู้นิเทศมีบทบาทแนะนำและส่งเสริม สาระสำคัญประการที่สามคือ การเน้นพัฒนาพฤติกรรมการสอน สาระสำคัญประการที่สี่คือ การใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจริง สาระสำคัญประการที่ห้าคือ การเจาะจงพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เด่นชัด สาระสำคัญประการที่หกคือ การเน้นการชมเชยจุดเด่น สาระสำคัญประการที่เจ็ดคือ การวิเคราะห์จากสภาพจริง สาระสำคัญประการที่แปดคือ การเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นิเทศและครู สาระสำคัญประการที่เก้าคือ การให้อิสระครูในการพัฒนาตนเอง และสาระสำคัญประการสุดท้ายคือ ผู้นิเทศมีอิสระในการประเมินตนเอง จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ผ่านความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครู โดยเน้นการวิเคราะห์จากสภาพจริง การให้อิสระในการพัฒนา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

นิพนธ์ ไทยพานิช (2535) ได้เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศแบบดั้งเดิมกับการนิเทศแบบคลินิก ดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมการนิเทศการจัดการเรียนรู้และการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบคลินิก

พฤติกรรมการนิเทศแบบดั้งเดิม (Traditional Supervision)	พฤติกรรมการนิเทศแบบคลินิก (Traditional Supervision)
1. แบบอัตตาธิปไตย ผู้นิเทศเป็นศูนย์กลาง	1. แบบประชาธิปไตย ครูเป็นศูนย์กลาง
2. ไม่ส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการวางแผน วิเคราะห์ และประเมินตนเอง	2. ส่งเสริมครูพัฒนาทักษะการวางแผน วิเคราะห์ และประเมินตนเอง เกิดทักษะนิเทศตนเอง
3. กระบวนการไม่ชัดเจน ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศแต่ละคน	3. มีกระบวนการและระบบชัดเจน เรียกว่า วัฏจักรการนิเทศแบบคลินิก
4. ครูไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศ	4. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน
5. ผู้นิเทศเป็นผู้ประเมินและวัดผลการจัดการเรียนรู้มากกว่าพัฒนา	5. ผู้นิเทศเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มากกว่าผู้ประเมิน
6. ใช้แนวทางการนิเทศทางตรง	6. ใช้แนวทางการนิเทศทางอ้อม
7. ความต้องการนิเทศมาจากผู้นิเทศเพื่อปฏิบัติตามภารกิจ	7. ความต้องการนิเทศมาจากครูที่ต้องการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

จากตาราง 3 นิพนธ์ ไทยพานิช (2535) ได้เปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศแบบดั้งเดิมกับการนิเทศแบบคลินิก โดยมีความแตกต่างในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหาร เป็นแบบดั้งเดิมเป็นอัตตาธิปไตยโดยมีผู้นิเทศเป็นศูนย์กลาง ขณะที่แบบคลินิกเป็นประชาธิปไตยโดยมีครูเป็นศูนย์กลาง

2. การพัฒนาทักษะ เป็นแบบดั้งเดิมไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะของครู แต่แบบคลินิกส่งเสริมให้ครูพัฒนาทักษะการวางแผน วิเคราะห์ และประเมินตนเอง

3. กระบวนการ เป็นแบบดั้งเดิมไม่มีกระบวนการชัดเจน แต่แบบคลินิกมีวัฏจักรการนิเทศที่เป็นระบบ

4. การมีส่วนร่วม เป็นแบบดั้งเดิมครูไม่มีส่วนร่วม แต่แบบคลินิกเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน

5. บทบาทผู้นิเทศ เป็นแบบดั้งเดิมเน้นการประเมินและวัดผล แต่แบบคลินิกเน้นการเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการพัฒนา

6. แนวทางการนิเทศ เป็นแบบดั้งเดิมใช้การนิเทศทางตรง แต่แบบคลินิกใช้การนิเทศทางอ้อม

7. ที่มาของความต้องการ เป็นแบบดั้งเดิมมาจากผู้นิเทศ แต่แบบคลินิกมาจากความต้องการของครู

จากการเปรียบเทียบดังกล่าว สรุปได้ว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นการนิเทศเชิงพัฒนาที่มุ่งปรับปรุงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการของการนิเทศแบบคลินิก นักวิชาการและนักการศึกษา ได้เสนอไว้หลายรูปแบบด้วยกัน ดังนี้

Mosher และ Purpel (1972) ระบุว่า กระบวนการนิเทศ มีดังนี้

1. การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ที่จะนำมาสังเกตการณ์

2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Classroom Observation) ผู้นิเทศเข้าร่วมสังเกตการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจริง โดยบันทึกข้อมูลอย่างรอบด้าน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน (Collaborative Data Analysis) ผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต เพื่อระบุจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง

4. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Reflective Dialogue) ผู้นิเทศและครูมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและเป็นกันเอง และ ผู้นิเทศให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงพัฒนา มุ่งแนะนำและสนับสนุนการเรียนรู้ของครู

5. การวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (Revising Learning Plan) ครูนำข้อมูลจากการประชุมไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. การประเมินผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation) ร่วมกันประเมินผลการนิเทศรอบนั้น โดยเน้นประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินมาวางแผนสำหรับรอบการนิเทศครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศของ Mosher และ Purpel ให้ความสำคัญกับความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก โดยมุ่งพัฒนาทั้งกระบวนการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

Cogan (1973) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกที่ประกอบด้วย 8 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้นิเทศเป็นขั้นตอนแรกในการสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจอันดีระหว่างครูและผู้นิเทศ

2. การวางแผนร่วมกับครู โดยครูและผู้นิเทศวางแผนร่วมกันอย่างละเอียดในเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่ต้องการปรับปรุง

3. การกำหนดแนวทางสังเกตการจัดการเรียนรู้ร่วมกันกำหนดสิ่งที่จะสังเกตและวิธีการสังเกตอย่างชัดเจน

4. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ โดยผู้นิเทศสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้จริงของครูในชั้นเรียนตามแนวทางที่กำหนด

5. การวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยผู้นิเทศวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตอย่างละเอียด

6. การกำหนดวิธีการประชุมปรึกษา โดยครูและผู้นิเทศกำหนดรูปแบบการประชุมปรึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล

7. การประชุมปรึกษา โดยครูและผู้นิเทศประชุมปรึกษาหารือเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา

8. การวางแผนต่อเนื่อง โดยร่วมกันวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า รูปแบบนี้เน้นการสร้างสัมพันธภาพ การวางแผนร่วมกัน การสังเกตและวิเคราะห์ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการวางแผนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกของ Bellon และ Huffman (1976) มีดังนี้

1. การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ (Pre-Observation Conference) ในขั้นตอนนี้ ครูและผู้นิเทศจะร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อวางแผนสำหรับการจัดการเรียนรู้ที่จะสังเกต

2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Classroom Observation) ผู้นิเทศจะเข้าสังเกตการจัดการเรียนรู้จริงของครูในชั้นเรียนตามแผนที่ได้วางไว้ร่วมกัน

3. การประชุมปรึกษาหลังการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Post-Observation Conference) หลังการสังเกต ครูและผู้นิเทศจะร่วมประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและให้ข้อมูลป้อนกลับ

4. การวัดผลและประเมินผลพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ (Evaluation of Teaching Performance) เป็นขั้นตอนสุดท้าย ผู้นิเทศจะประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อหาจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง

โดยสรุปแล้ว รูปแบบนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การประชุมปรึกษาก่อนสังเกต การสังเกตการสอนจริง การประชุมปรึกษาหลังสังเกต และการประเมินพฤติกรรมการสอน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับรูปแบบของ Cogan แต่มีความกระชับและตรงประเด็นมากขึ้น

Boyan และ Copeland (1978) ได้เสนอรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกที่เรียกว่า กระบวนการนิเทศการสอนประกอบด้วย 4 ตอนหลัก และ 8 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ตอนที่ 1 การประชุมก่อนสังเกตการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ขั้นที่ 1 กำหนดพฤติกรรมที่เป็นความกังวลของครูผู้สอน ขั้นที่ 2 เลือกวิธีวัดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และขั้นที่ 3 เลือกหรือสร้างเครื่องมือสำหรับวัดพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

ตอนที่ 2 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ขั้นที่ 4 สังเกตพฤติกรรมการสอนที่เจาะจง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ขั้นที่ 5 วิเคราะห์ผลจากการสังเกต และขั้นที่ 6 ระบุพฤติกรรมที่ต้องการเก็บรักษาหรือเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 การประชุมหลังสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ ได้แก่ ขั้นที่ 7 ให้ข้อมูลย้อนกลับจากการวิเคราะห์ และขั้นที่ 8 พิจารณาเลือกยุทธวิธีการพัฒนา

โดยในแต่ละขั้นตอน ครูและผู้นิเทศจะร่วมงานกันยกเว้นขั้นที่ 5 และ 6 ที่ผู้นิเทศอาจทำงานตามลำพัง แต่ทุกขั้นตอนจะมีความต่อเนื่องกัน

สรุปได้ว่า รูปแบบนี้เป็นกระบวนการที่ค่อนข้างละเอียดและมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทั้งครูและผู้นิเทศตลอดกระบวนการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

Bellon และ Bellon (1982) เสนอรูปแบบการนิเทศแบบคลินิกว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศอย่างใกล้ชิด มีลักษณะเป็นวงจรที่ต่อเนื่อง ประกอบด้วยขั้นตอนหลักดังนี้

1. การวางแผนร่วมกัน (Cooperative Planning) ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่จะให้ผู้นิเทศเข้าสังเกตการณ์

2. การสังเกตการณ์สอน (Classroom Observation) ผู้นิเทศเข้าร่วมสังเกตการสอนของครูในสภาพจริง โดยทำการบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis of Data) ทั้งผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต เพื่อระบุจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และประเด็นที่จะนำมาสนทนาในการประชุมนิเทศ

4. การประชุมนิเทศ (Supervision Conference) เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นิเทศและครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่สังเกต โดยมุ่งหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการสอน

5. การปรับปรุงการสอน (Revised Plan) ครูนำข้อเสนอแนะจากการประชุมนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

6. การประเมินผล (Evaluation) ร่วมกันประเมินผลการนิเทศในรอบนั้นเพื่อนำไปสู่การวางแผนในรอบต่อไป

สิ่งสำคัญของรูปแบบนี้คือการเน้นความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและครู ผ่านกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

Garman (1982) ได้นำเสนอการปรับปรุงขั้นตอนการนิเทศแบบคลินิกให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนมากขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การเตรียมการล่วงหน้า (Pre-Observation Conference) ผู้นิเทศและครูพูดคุยเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์และสิ่งที่ต้องการให้ผู้นิเทศสังเกต

2. การสังเกตการสอน (Observation) ผู้นิเทศเข้าสังเกตการณ์สอนของครูในห้องเรียน โดยบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis) ผู้นิเทศวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตอย่างเป็นระบบ

4. การประชุมหารือหลังการสังเกต (Post-Observation Conference) ผู้นิเทศและครูร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการสอน โดยผู้นิเทศให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์

จุดเด่นของรูปแบบนี้คือความยืดหยุ่น ไม่ได้ยึดติดกับขั้นตอนที่แน่นอนตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทและความต้องการ ช่วยให้กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Glathorn (1984) ได้เสนอกระบวนการนิเทศแบบคลินิก ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพและความต้องการของครู (Teacher Status and Needs Analysis) ประกอบด้วย

1.1 ประเมินระดับประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ จุดแข็ง จุดอ่อนของครูแต่ละคน

1.2 สำรวจความสนใจ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครู

2. การร่วมกันวางแผนการนิเทศ (Collaborative Supervision Planning) ประกอบด้วย

2.1 ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวิธีการนิเทศที่เหมาะสม

2.2 มีการเลือกรูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การสังเกตชั้นเรียน การประชุมปรึกษาหารือ ฯลฯ

3. การปฏิบัติการนิเทศ (Supervision Implementation) ประกอบด้วย

3.1 ดำเนินการนิเทศตามวิธีการที่ได้วางแผนไว้ร่วมกัน

3.2 ผู้นิเทศและครูมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อมูล ให้ข้อมูลป้อนกลับ

4. การประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation and Refinement) ประกอบด้วย

4.1 ร่วมกันประเมินผลการนิเทศว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่

4.2 หารือถึงจุดเด่น จุดด้อย และวางแผนปรับปรุงกระบวนการนิเทศครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการนี้เน้นการมีส่วนร่วม การวางแผนร่วมกัน ความยืดหยุ่น และการประเมินเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การนิเทศตอบสนองความแตกต่างและความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสม

Goldhammer (1995) กล่าวถึงกระบวนการนิเทศแบบคลินิก 5 ขั้นตอน ซึ่งเป็นกรอบแนวทางที่ใช้อย่างแพร่หลายในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การประชุมปรึกษาก่อนสังเกตการสอน เป็นการพูดคุยระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอนเพื่อวางแผน กำหนดประเด็นหรือสิ่งที่ต้องการสังเกต

2. การสังเกตการสอน ผู้นิเทศเข้าร่วมสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนจริง โดยมีการบันทึกหรือจดบันทึกสิ่งที่สังเกตเห็น

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดวิธีประชุมนิเทศ ผู้นิเทศนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์ จัดระบบ และวางแผนวิธีการประชุมนิเทศที่เหมาะสม

4. การประชุมนิเทศ เป็นการประชุมระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน เพื่อสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการสอน

5. การประชุมวิเคราะห์การปฏิบัติงาน เป็นการประชุมระหว่างครูและผู้นิเทศหลังจากการนิเทศแล้ว เพื่อสรุปผลการนิเทศ ประเมินผลและวางแผนการพัฒนาการสอนในระยะต่อไป

โดยสรุปแล้ว กระบวนการนี้มุ่งเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รูปแบบการนิเทศแบบคลินิกของ Acheson และ Gall (1997) เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาครูผู้สอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีขั้นตอนหลักดังนี้

1. การวางแผนการสังเกตการณ์ร่วมกัน (Planning Conference) ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดประเด็นและวัตถุประสงค์ในการสังเกต

2. การสังเกตการสอนในห้องเรียน (Classroom Observation) ผู้นิเทศเข้าสังเกตการสอนของครูตามประเด็นที่ตกลงร่วมกัน โดยบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกต (Analysis of Observational Data) ผู้นิเทศวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตอย่างเป็นระบบ

5. การประชุมนิเทศ (Supervision Conference) ผู้นิเทศและครูร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับสิ่งที่สังเกตพบ และ ผู้นิเทศให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการสอน

6. การสะท้อนผลการปฏิบัติการสอน (Renewed Planning) ครูนำข้อมูลจากการประชุมนิเทศไปสะท้อนและวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ต่อไป

จุดเด่นของรูปแบบนี้คือการเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ของทั้งผู้นิเทศและครู มีการประชุมแลกเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

Pajak (2000) ได้นำเสนอแนวทางการนิเทศแบบคลินิกที่มีความหลากหลาย ประกอบด้วย 3 รูปแบบหลัก ดังนี้

1. รูปแบบการนิเทศที่เน้นผู้สอน (The Teacher Development Approach)

1.1 มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

1.2 ผู้นิเทศจะให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงทักษะการสอนของครูโดยตรง ใช้วิธีการสังเกตการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ และให้ข้อมูลป้อนกลับ

2. รูปแบบการนิเทศที่เน้นนักเรียน (The Student Learning Approach)

2.1 ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

2.2 ผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3 นำข้อมูลมาปรับปรุงกลยุทธ์การสอนให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น

3. รูปแบบการนิเทศแบบรวมศูนย์ (The Integrated Approach)

3.1 ผสมผสานการนิเทศที่เน้นทั้งผู้สอนและผู้เรียน

3.2 ผู้นิเทศให้ความสำคัญกับทั้งการพัฒนาศักยภาพการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน

3.3 การสังเกตกาจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล และให้ข้อมูลป้อนกลับ จะครอบคลุมทั้งสองส่วน

Pajak เน้นว่า ผู้นิเทศควรเลือกใช้รูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่ควรยึดติดกับรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง การผสมผสานรูปแบบต่าง ๆ ก็เป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยให้การนิเทศมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศแบบคลินิก สามารถสรุปลักษณะสำคัญได้ดังนี้ การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการที่เน้นความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและครูอย่างเสมอภาคและต่อเนื่อง โดยมีจุดเด่นที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความจริงใจระหว่างผู้นิเทศและครู 2) การวิเคราะห์จากสภาพจริง โดยเน้นการชมเชยจุดเด่นและให้ครูมีอิสระในการพัฒนาตนเอง 3) การมีขั้นตอนที่ชัดเจน ประกอบด้วยการประชุมปรึกษาก่อนสังเกต การสังเกตการสอนจริง การประชุมปรึกษาหลังสังเกต และการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ 4) การเน้นการมีส่วนร่วมของทั้งครูและผู้นิเทศตลอดกระบวนการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 5) การมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทและความต้องการของครูแต่ละคน และ 6) การสร้างปฏิสัมพันธ์และกระบวนการคิดวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

จากลักษณะสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตาราง 4 และ 5

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ตาราง 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	Mosher และ Purpel (1972)	Cogan (1973)	Bellon และ Huffman (1976)	Boyan และ Copeland (1978)	Belion และ Belion (1982)	Garman (1982)	Glathorn (1984)	Goldhammer (1995)	Acheson และ Gall (1997)	Pajak (2000)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
1. การวางแผนร่วมกัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	100
2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
4. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
5. การวางแผนพัฒนา	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
6. การประเมินผลและการสะท้อนผลร่วมกัน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90

จากตาราง 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการการนิเทศแบบคลินิกที่ได้จากนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาความถี่สูง (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของกระบวนการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวางแผนร่วมกัน 2) การสังเกตการจัดการเรียนรู้ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ 4) การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การวางแผนพัฒนา และ 6) การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน จากนั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบกระบวนการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบกระบวนการการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	นักวิชาการและนักการศึกษา
1. การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)	Mosher และ Purpel (1972) ; Cogan (1973) ; Boyan และ Copleland (1978) ; Belion และ Belion (1982) ; Garman (1982) ; Glathorn (1984) ; Goldhammer (1995) ; Acheson และ Gall (1997) ; Pajak (2000)
2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)	Mosher และ Purpel (1972) ; Cogan (1973) ; Bellon และ Huffman (1976) ; Boyan และ Copleland (1978) ; Belion และ Belion (1982) ; Garman (1982) ; Glathorn (1984) ; Goldhammer (1995) ; Acheson และ Gall (1997) ; Pajak (2000)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)	Mosher และ Purpel (1972) ; Boyan และ Copleland (1978) ; Belion และ Belion (1982) ; Garman (1982) ; Glathorn (1984) ; Goldhammer (1995) ; Acheson และ Gall (1997) ; Pajak (2000)
4. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)	Mosher และ Purpel (1972) ; Cogan (1973) ; Bellon และ Huffman (1976) ; Boyan และ Copleland (1978) ; Belion และ Belion (1982) ; Garman (1982) ; Glathorn (1984) ; Goldhammer (1995) ; Acheson และ Gall (1997)
5. การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)	Mosher และ Purpel (1972) ; Cogan (1973) ; Bellon และ Huffman (1976) ; Belion และ Belion (1982) ; Garman (1982) ; Glathorn (1984) ; Goldhammer (1995) ; Acheson และ Gall (1997) ; Pajak (2000)
6. การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)	Mosher และ Purpel (1972) ; Bellon และ Huffman (1976) ; Boyan และ Copleland (1978) ; Belion และ Belion (1982) ; Garman (1982) ; Glathorn (1984) ; Goldhammer (1995) ; Acheson และ Gall (1997) ; Pajak (2000)

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) เป็นการประชุมวางแผนระหว่างผู้นิเทศและครูเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) เป็นการเก็บข้อมูลการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามแผนที่วางไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

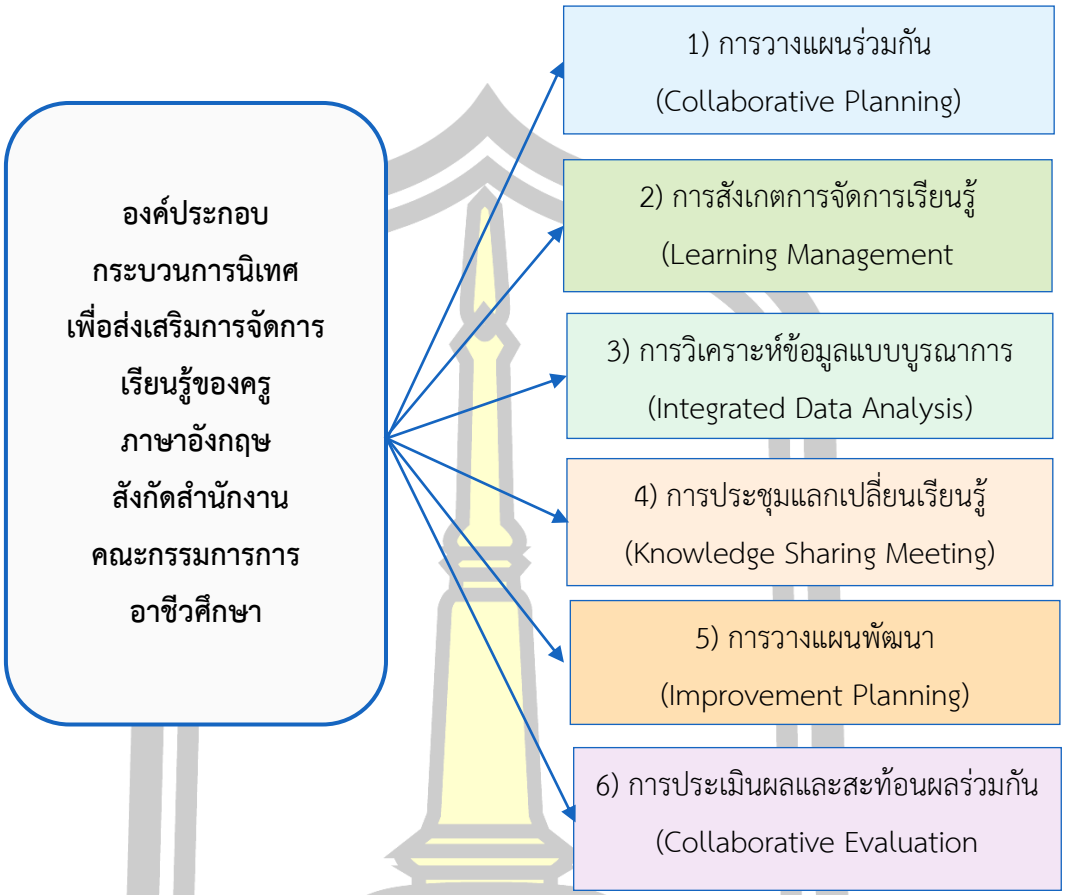
4. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) เป็นการนำผลการวิเคราะห์มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและครู

5. การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) เป็นการนำข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้

6. การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานและสะท้อนผลเพื่อการพัฒนาต่อไป

องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านนี้มีความเชื่อมโยงและเป็นระบบต่อเนื่องกัน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านการวางแผนร่วมกัน ได้มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดที่หลากหลายและสอดคล้องกับการวางแผนร่วมกัน ดังต่อไปนี้

Harris (1985) ได้กล่าวถึงกระบวนการสำคัญ 2 ประการ ในการวางแผนการนิเทศเป็นทีม ดังนี้

1. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritizing) เป็นกระบวนการในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการ ทำให้สามารถกำหนดสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกๆ ได้อย่างชัดเจน

2. การออกแบบ (Designing) เป็นกระบวนการในการวางแผนหรือร่างระบบของแผนการนั้น ๆ ทำให้สามารถเห็นภาพรวมของแผนการ ขั้นตอน และรายละเอียดต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น คาดว่าจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามแผนที่วางไว้

โดยสรุปแล้ว การจัดลำดับความสำคัญและการออกแบบเป็นกระบวนการสำคัญในการวางแผนการนิเทศเป็นทีม ที่จะทำให้สามารถกำหนดสิ่งสำคัญ เห็นภาพรวมของแผน และดำเนินการตามแผนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามที่มุ่งหวังไว้

Dewey (1997) นักปรัชญาการศึกษาชาวอเมริกัน มีแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน ดังนี้ Dewey เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจและประสบการณ์ของผู้เรียน การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะช่วยสร้างความรับผิดชอบร่วมกันและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามแผน เนื่องจากทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกเป็นเจ้าของแผนร่วมกัน กระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Dewey ประกอบด้วย การระดมความคิดเห็น การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายและวิธีการร่วมกัน รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดความสำเร็จของการวางแผนร่วมกันตามแนวคิดของ Dewey ได้แก่ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความสอดคล้องของแผนกับบริบทและประสบการณ์ของผู้เรียน รวมถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

Acheson และ Gall (1997) กล่าวถึง ความสำคัญของการวางแผนร่วมกันว่าจะช่วยให้ผู้นิเทศและครูเกิดความร่วมมือ มีความเข้าใจตรงกันและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการนิเทศ การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครู เมื่อทั้งสองฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการวางแผน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนร่วมกัน ลดทอนการต่อต้าน และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2. สร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้นิเทศและครู ทั้งสองฝ่ายจะได้แลกเปลี่ยนมุมมองและความคิดเห็น ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในเป้าหมายและวิธีการที่จะดำเนินการนิเทศให้โอกาสผู้นิเทศและครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการนิเทศ ทำให้เป้าหมายและแนวทางที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการและบริบทที่แท้จริงของครูและสถานศึกษา

โดยสรุป การวางแผนร่วมกันจะเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจร่วมกันและการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและครู ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ดียิ่งขึ้น

Fullan (2007) เป็นนักการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เขามีความเชื่อว่าหากครู ผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบาย ได้ร่วมกันวางแผนอย่างใกล้ชิด จะทำให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน เพราะทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และตระหนักถึงเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน นอกเหนือจากการวางแผนร่วมกัน เขายังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาตนเอง และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน ในการนำพาการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ กระบวนการที่สำคัญได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การวางแผนร่วมกันอย่างละเอียด การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งระบุตัวชี้วัดในการติดตามความสำเร็จ เช่น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประสิทธิผลการจัดการเรียนการสอน วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาวิชาชีพครู เขาเชื่อว่าหากปฏิบัติตามกระบวนการเหล่านี้อย่างจริงจังและติดตามตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน

Soltani (2004) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนสำหรับการนิเทศว่า การได้รับประโยชน์จากแผนการดำเนินงานและการวางแผนสำหรับการนิเทศนั้นมีความสำคัญมากกว่างานด้านการศึกษาอื่น ๆ เนื่องจากการวางแผนที่ดีจะทำให้ผู้นิเทศได้รับประโยชน์ดังนี้

1. ได้รับกรอบการทำงานที่น่าเชื่อถือ (Reliable Framework) ทำให้การดำเนินงานมีแนวทางที่ชัดเจนและมั่นคง

2. ได้รับแนวทางปฏิบัติ (Guidelines) ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สามารถประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละบุคคลได้ (Individual Evaluation) เนื่องจากมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และเป้าหมายที่ชัดเจน

นอกจากนี้ Soltani ยังเสนอว่าในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานนิเทศนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนแยกออกจากกันเพื่อให้ง่ายต่อการนิเทศ

Coghlan และ Brannick (2014) ได้นำทฤษฎีของ Lewin มาต่อยอดแนวคิดการวิจัยควรเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นปัญหา วางแผนการดำเนินการ รวมถึงการประเมินผลและปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง การวางแผนร่วมกันถือเป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้ เพราะจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามแผน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่ยั่งยืน กระบวนการวางแผนร่วมกันของ Lewin ประกอบด้วย การระบุสถานการณ์ปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบ การกำหนดเป้าหมายและวิธีการแก้ไข

การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลเพื่อปรับปรุงแผนอย่างต่อเนื่อง ตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้แก่ การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่าย ความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและกระบวนการ รวมถึงการเกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ

Kolb (2014) `ระบุว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลนั้นเกิดจากวงจรการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การมีประสบการณ์รูปธรรม 2) การสังเกตและสะท้อนประสบการณ์ 3) การสร้างมโนทัศน์จากการวิเคราะห์ และ 4) การทดลองปฏิบัติตามมโนทัศน์ในสถานการณ์ใหม่ การวางแผนร่วมกันเข้ามามีบทบาทในขั้นตอนที่ 3 และ 4 โดยผู้เรียนต้องร่วมกันวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้จากประสบการณ์ เพื่อกำหนดแนวทางการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริงอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการระดมสมอง แลกเปลี่ยน และตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ การวางแผนร่วมกันยังช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และค้นพบประสบการณ์ใหม่ ๆ เพราะทุกฝ่ายมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนมุมมอง สร้างแรงบันดาลใจซึ่งกันและกัน ตัวชี้วัดความสำเร็จของการเรียนรู้โดยการวางแผนร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจและความมุ่งมั่นของผู้เรียนในการปฏิบัติตามแผน ความคงทนของการเรียนรู้ และความสามารถในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่

Glickman และคณะ (2018) ระบุว่า การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอนเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากจะช่วยให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยทั้งสองฝ่ายได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ และกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน

2. เกิดบรรยากาศแบบเปิดเผย ไว้วางใจ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นและพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

3. สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในกระบวนการนิเทศ ส่งผลให้ทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมและทุ่มเทอย่างเต็มที่

4. การวางแผนที่ดีจะกำหนดขั้นตอน วิธีการ ระยะเวลา และการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน ทำให้กระบวนการนิเทศมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

สัมมา รธนิธย์ (2556) ได้ให้ความหมายของการวางแผน (Planning) ว่าเป็นกระบวนการในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้นไว้ล่วงหน้า โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) การระบุเป้าหมายหรือผลงานที่ต้องการ 2) การกำหนดหนทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย 3) การตัดสินใจในปัจจุบันเพื่อเลือกวิธีการสำหรับอนาคต และ 4) การตระหนักว่าความสำเร็จของเป้าหมายขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในอนาคต

โดยสรุปแล้ว การวางแผนหมายถึงกระบวนการในการเตรียมการและกำหนดสิ่งที่ต้องกระทำไว้ล่วงหน้าอย่างรอบคอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานในอนาคตขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความหมายนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการอื่น ๆ ที่มองว่าการวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญในการกำหนดทิศทางและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลงไปด้วย

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555) ได้ชี้ให้เห็นว่าการวางแผนนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องอาศัยทั้งความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ การวางแผนจึงเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การกำหนดแผน ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ สถานที่และระยะเวลา โดยจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

2. การปฏิบัติตามแผน จำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน รวมถึงการคาดการณ์ปัจจัยและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบในอนาคต

3. การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน เนื่องจากแผนเป็นเพียงการคาดการณ์ในอนาคต อาจมีปัจจัยหรือเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดไว้เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การวางแผนจึงไม่ใช่เพียงการกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเท่านั้น แต่ต้องมีการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้แผนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Olsen และ Eadie (1982) ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการคาดการณ์ อนาคตเพื่อกำหนดทิศทางและวิธีการบรรลุเป้าหมาย การวางแผนที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องประกอบด้วย กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ การบูรณาการความรู้และประสบการณ์ การคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบด้าน รวมถึงการติดตามและปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู ผู้นิเทศ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ร่วมกันดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดลำดับความสำคัญและจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนการติดตามและประเมินผล โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการวางแผนร่วมกัน จากทรรศนะและผลการศึกษาของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยเห็นว่ามีตัวบ่งชี้ที่มีความหมายไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน จึงกำหนด

ชื่อตัวบ่งชี้ที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันแต่ครอบคลุมทุกแนวคิดที่กล่าวข้างต้นมาเป็นองค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ดังตาราง 6 และ 7

ตาราง 6 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

ตัวบ่งชี้	Olsen และ Eadie (1982)	Harris (1985)	Dewey (1997)	Acheson และ Gall (1997)	Soltani (2004)	Fullan (2007)	Coghlan และ Brannick (2014)	Kolb (2014)	Glickman และคณะ (2018	สัมมา รธนิธย์ (2556)	สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
1. การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร		✓	✓		✓			✓		✓	✓	6	54.54
2. การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม		✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	63.63
3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		7	63.63
4. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน		✓	✓	✓		✓			✓	✓		6	54.54
5. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	90.90
6. การสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน				✓				✓	✓			3	27.27
7. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้						✓						1	9.09
8. การติดตามและประเมินผลร่วมกัน	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓	7	63.63

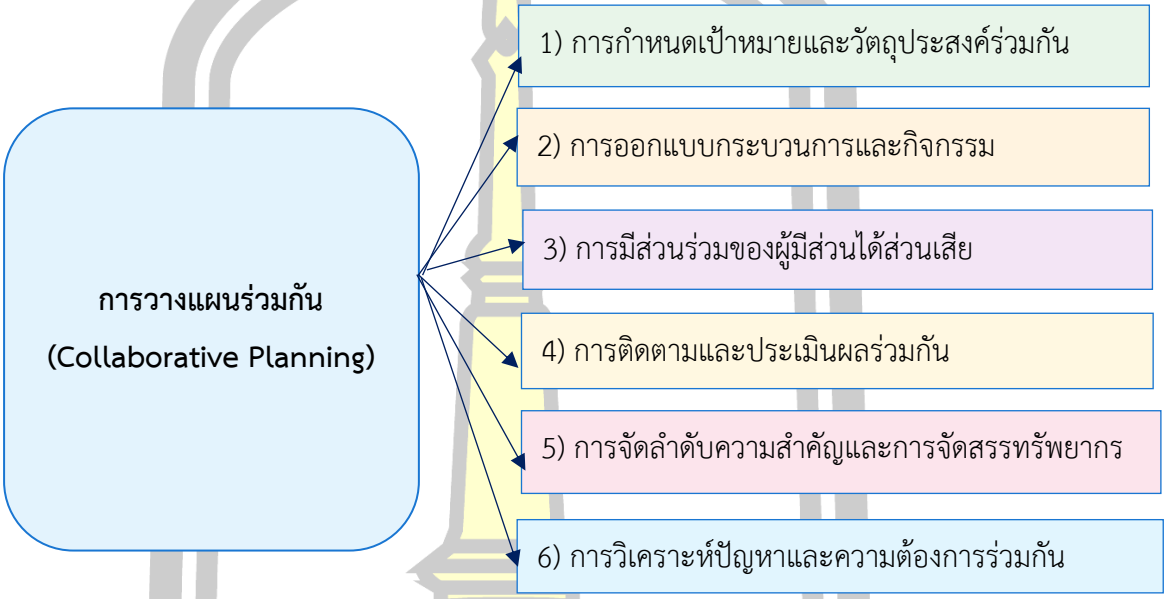
จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) พบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่สูง (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (ร้อยละ 90.90)

2) การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม (ร้อยละ 63.63) 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ 63.63) 4) การติดตามและประเมินผลร่วมกัน (ร้อยละ 63.63) และ 5) การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร (ร้อยละ 54.54) 6) การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน (ร้อยละ 54.54) ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 6 รายการมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนร่วมกัน โดยมีรายละเอียดการสนับสนุนจากนักวิชาการแต่ละท่าน ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการและนักการศึกษา
1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	Olsen และ Eadie (1982) ; Dewey (1997) ; Acheson และ Gall (1997) ; Soltani (2004) ; Fullan (2007) ; Coghlan and Brannick (2014); Kolb (2014) ; Glickman และคณะ (2018) ; สัมมา ธนิธย์ (2556) ; สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555)
2. การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม	Harris (1985) ; Fullan (2007) ; Soltani (2004) ; Coghlan and Brannick (2014); Kolb (2014) ; สัมมา ธนิธย์ (2556) ; สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555)
3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	Dewey (1997) ; Acheson และ Gall (1997) ; Soltani (2004) ; Fullan (2007) ; Coghlan and Brannick (2014) ; Glickman และคณะ (2018) ; สัมมา ธนิธย์ (2556)
4. การติดตามและประเมินผลร่วมกัน	Olsen และ Eadie (1982) ; Dewey (1997) ; Acheson และ Gall (1997) ; Fullan (2007) ; Glickman และคณะ (2018) ; สัมมา ธนิธย์ (2556) ; สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555)
5. การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร	Harris (1985) ; Dewey (1997) ; Soltani (2004) ; Kolb (2014) ; สัมมา ธนิธย์ (2556) ; สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2555)
6. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน	Harris (1985) ; Dewey (1997) ; Acheson และ Gall (1997) ; Fullan (2007) ; Glickman et al. (2018) ; สัมมา ธนิธย์ (2556)

จากตาราง 7 ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การติดตามและประเมินผลร่วมกัน 5) การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร และ 6) การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Zepeda (2013) อธิบายว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและครูผู้สอนต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยอิงจากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน

Sullivan และGlanz (2013) ให้ความหมายว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและครูต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Marzano และคณะ (2011) ระบุว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นิเทศและครูต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบจากการวิเคราะห์ร่วมกัน

Sergiovanni และ Starratt (2014) ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นิเทศและครูสร้างความเข้าใจร่วมกันและมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Glickman และคณะ (2018) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยให้ผู้นิเทศและครูมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน วัดผลได้ โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2. การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม

Beach และ Reinhartz (2000) ให้ความหมายของการออกแบบกระบวนการและกิจกรรมว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันคิดค้น ออกแบบ และวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Marzano และคณะ (2011) ระบุว่า การออกแบบกระบวนการและกิจกรรมเป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและครูต้องใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน

Sullivan และ Glanz (2013) ให้ความหมายว่า การออกแบบกระบวนการและกิจกรรมเป็นการร่วมกันกำหนดรูปแบบกิจกรรม สื่อการจัดการเรียนรู้และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Zepeda (2013) อธิบายว่า การออกแบบกระบวนการและกิจกรรมเป็นขั้นตอนสำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยผู้นิเทศและครูต้องร่วมกันออกแบบกระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Glickman และคณะ (2018) ระบุว่า การออกแบบกระบวนการและกิจกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยผู้นิเทศและครูต้องร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับสภาพบริบทของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม หมายถึง การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตอบสนองบริบทการเรียนรู้

3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Gordon (2008) ระบุว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Bryk (2010) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าเป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน

Sullivan และ Glanz (2013) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Zepeda (2013) อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องให้โอกาสผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้

Glickman และคณะ (2018) ระบุว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและครูเปิดรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ติดตาม และประเมินผล

4. การติดตามและประเมินผลร่วมกัน

Gordon (2008) ระบุว่า การติดตามและประเมินผลร่วมกันเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศ ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ร่วมกันติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Sullivan และ Glanz (2013) ให้ความหมายว่า การติดตามและประเมินผลร่วมกันเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและครูใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และร่วมกันประเมินผลการจัดการเรียนรู้

Zepeda (2013) อธิบายว่า การติดตามและประเมินผลร่วมกันเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและครูต้องร่วมกันติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยข้อมูลจากหลายแหล่ง

Glickman และคณะ (2018) ระบุว่า การติดตามและประเมินผลร่วมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยผู้นิเทศและครูต้องร่วมกันติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Mertler (2021) ให้ความหมายของการติดตามและประเมินผลร่วมกันว่าเป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายร่วมกันติดตาม เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

สรุปได้ว่า การติดตามและประเมินผลร่วมกัน หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

5. การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร

Sergiovanni และ Starratt (2014) ให้ความหมายว่า การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศต้องทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความสำคัญและผลกระทบของแต่ละกิจกรรมหรือโครงการ

Acheson และ Gall (2011) ให้ความหมายว่า การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นิเทศสามารถกำหนดความสำคัญของกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เหมาะสม

Sullivan และ Glanz (2013) อธิบายว่า การจัดลำดับความสำคัญเป็นทักษะสำคัญของผู้นิเทศในการกำหนดสิ่งที่ควรได้รับความสำคัญเป็นอันดับแรก และจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับลำดับความสำคัญนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Glickman และคณะ (2018) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากรเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศในการช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากความต้องการและความสำคัญของงานต่าง ๆ และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เหมาะสม

Zepeda (2019) อธิบายว่า การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยผู้นิเทศต้องระบุความต้องการและความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพแต่ละด้านและจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญและผลกระทบของกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ แล้วจัดสรรทรัพยากรจำกัดตามลำดับ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรถูกใช้คุ้มค่า และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน

Marzano และคณะ (2011) กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการระบุจุดแข็ง จุดอ่อนและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Sullivan และ Glanz (2013) กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นิเทศและครูผู้สอนสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Zepeda (2013) กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศและครูผู้สอนต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้

Sergiovanni และ Starratt (2014) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกันว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นิเทศและครูผู้สอนสามารถสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Glickman และคณะ (2018) กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน เป็นหนึ่งในขั้นตอนสำคัญของกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยผู้นิเทศและครูผู้สอนต้องร่วมกันระบุประเด็นปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการในการพัฒนาการการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างผู้นิเทศและครูโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ร่วมกันระบุและวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 8 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)	1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน วัดผลได้ โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	2. การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม	การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตอบสนองบริบทการเรียนรู้
	3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวางแผน การติดตาม และการประเมินผล
	4. การติดตามและประเมินผลร่วมกัน	การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้
	5. การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร	การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม/โครงการด้านการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
	6. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน	ปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างผู้นิเทศและครูโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ร่วมกันระบุและวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ครู ผู้นิเทศ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ร่วมกันดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดลำดับความสำคัญและจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนการติดตามและประเมินผล โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่หลากหลายและสอดคล้องกับรการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

Adelman และคณะ (2003) อธิบายว่า การสังเกตการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนเป็นขั้นตอนสำคัญในการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติการจัดการเรียนรู้จริง กระบวนการสังเกตประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. เตรียมความพร้อม โดยอาจมีการบรรยาย สัมมนา และศึกษาบทความหรือเอกสารประกอบ เพื่อให้เข้าใจหลักการและวิธีการสังเกต

2. กำหนดประเด็นและจุดมุ่งหมายในการสังเกต เช่น สังเกตพัฒนาการของ` ผู้เรียน กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศในห้องเรียน เป็นต้น

3. ดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูผู้มีประสบการณ์ในสถานการณ์จริง โดยสังเกตเป็นระยะ ๆ เริ่มจากระยะสั้นก่อนค่อยเพิ่มระยะเวลาขึ้นเรื่อย ๆ

4. บันทึกและวิเคราะห์สิ่งที่ได้สังเกต โดยอาจใช้แผนภาพหรือตารางวิเคราะห์โครงสร้างของบทเรียน ลำดับขั้นตอนกิจกรรม กระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อทำความเข้าใจบทเรียนนั้น ๆ

5. เปรียบเทียบมุมมองการสังเกตกับมุมมองของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทเรียนนั้น ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน

6. นำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการสังเกตกับครูนิเทศหรือศึกษานิเทศก์ เพื่อรับคำแนะนำและข้อคิดเห็น

7. สะท้อนบทเรียนที่ได้จากการสังเกต นำไปประยุกต์ใช้เมื่อได้ปฏิบัติการจัดการเรียนรู้จริงต่อไป

โดยสรุป กระบวนการนี้มุ่งช่วยให้ครูได้สังเกตเรียนรู้ จากการปฏิบัติจริงของครูผู้มีประสบการณ์เพื่อเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

VanTassel-Baska (2003) นำเสนอกรอบแนวคิดและวิธีการสังเกตการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๆ ดังนี้

1. การจัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ท้าทายและกระตุ้นความสนใจ

2. การใช้กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและซับซ้อน

3. การส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินค่า

4. การสนับสนุนให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับและการประเมินผลที่ส่งเสริมการเรียนรู้

โดยสรุป แนวคิดนี้ช่วยให้ผู้สอนสามารถประเมินวิธีการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

Saginor (2008) นำเสนอกระบวนการสังเกตห้องเรียนเชิงวินิจฉัย ซึ่งเป็นวิธีการที่มุ่งค้นหาจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนาและความต้องการด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. เตรียมความพร้อมในการสังเกต โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและครูผู้สอน วัตถุประสงค์การเรียนรู้และกำหนดประเด็นที่ต้องการสังเกต

2. ดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยสังเกตทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. บันทึกข้อมูลที่สังเกตได้อย่างละเอียดและเป็นระบบ

4. วิเคราะห์และประเมินข้อมูลเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนและความต้องการในการพัฒนาการเรียนจัดการเรียนรู้

5. ให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์แก่ครูและนักเรียน พร้อมทั้งร่วมกันวางแผนกิจกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

6. ติดตามและประเมินผลการนำแผนไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป กระบวนการนี้ให้ความสำคัญกับการสังเกตเชิงลึกเพื่อค้นหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวินิจฉัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน ไม่ใช่เพียงการประเมินการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานเท่านั้น

Hassim (2009) กล่าวถึง การประเมินคุณภาพของการสังเกตการจัดการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลักคือ การสังเกตโดยเพื่อนร่วมงาน การสังเกตโดยผู้บังคับบัญชา และการเขียนรายงานการสังเกต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การสังเกตโดยเพื่อนร่วมงาน เป็นการสังเกตระหว่างครูผู้สอนด้วยกันเอง สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และควรมีการวางแผนร่วมกันก่อนการสังเกต

2. การสังเกตโดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้ากลุ่มสาระ มักมีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรชี้แจงวัตถุประสงค์และกระบวนการให้ครูผู้สอนทราบล่วงหน้า

3. การเขียนรายงานการสังเกต บันทึกข้อมูลในระหว่างการสังเกตอย่างละเอียด เขียนรายงานโดยสรุปข้อมูลที่สังเกต จุดเด่น จุดด้อยและข้อเสนอแนะ ใช้ภาษาที่เป็นกลางและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

โดยสรุป กระบวนการนี้ช่วยยกระดับคุณภาพของการสังเกตการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการมีส่วนร่วมจากฝ่ายต่าง ๆ และการจัดทำรายงานอย่างเป็นระบบ

Marzano และคณะ (2011) กล่าวว่า การสังเกตการณ์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลปะ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศแห่งความไว้วางใจกับครูผู้สอน

2. ศึกษาและทำความเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีและหลักการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ออกแบบและเลือกใช้เครื่องมือการสังเกตการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3. สังเกตการณ์การจัดการของครูอย่างตั้งใจ โดยให้ความสนใจกับการจัดการชั้นเรียน กิจกรรมการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

4. บันทึกข้อมูลจากการสังเกตอย่างละเอียดและเป็นระบบ

5. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง รวมถึงโอกาสในการพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครู

6. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และเป็นกัลยาณมิตร

7. ร่วมกันวางแผนกิจกรรมและกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการสอน

8. ติดตามและประเมินผลการนำแผนไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป กระบวนการนี้ให้ความสำคัญกับการนิเทศโดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวก มุ่งพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

Zepeda (2013) ระบุถึงความสำคัญของการสังเกตการจัดการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหาร ผู้นิเทศ และโค้ชครู ควรดำเนินการดังนี้

1. เข้าใจวัตถุประสงค์ของการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสังเกตอย่างเหมาะสม

3. ลงพื้นที่สังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูแบบไม่เป็นทางการ

4. บันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลที่สังเกตได้

5. ให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยเน้นการสนทนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนผลร่วมกับครูผู้สอน

6. ร่วมกันวางแผนกิจกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน

โดยสรุป กระบวนการนี้มุ่งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้การสังเกตแบบไม่เป็นทางการเป็นเครื่องมือในการให้ข้อมูลป้อนกลับ สร้างการรับรู้ร่วมกันและร่วมกันวางแผนพัฒนาต่อไป

Montgomery (2013) กล่าวถึง การนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มาใช้ในโรงเรียนของอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาโรงเรียน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งการสังเกตการจัดการเรียนรู้เป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญ กระบวนการสังเกตการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาครูมีขั้นตอนดังนี้

1. เตรียมความพร้อมด้านแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างและพัฒนากรอบการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Sampling Frame) ที่มุ่งประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู

3. ดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูตามกรอบที่กำหนด

4. บันทึกและประเมินผลการสังเกตโดยใช้แบบประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน

5. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเกี่ยวกับผลการสังเกต จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ครูนำข้อมูลป้อนกลับไปวางแผนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง

โดยสรุป การสังเกตมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินสมรรถนะการสอนของครู โดยเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป ไม่ใช่เพื่อการจัดอันดับหรือประเมินเชิงเปรียบเทียบ

Archer และคณะ (2016) เสนอแนวทางปฏิบัติในการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพสำหรับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน คือ ขั้นตอนการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนดังนี้

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสังเกต ผู้นิเทศควรสร้างบรรยากาศให้ครูผู้สอนรู้สึกสบายใจและปลอดภัย ไม่รู้สึกถูกประเมินหรือตัดสิน

2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้อย่างตั้งใจและมุ่งเน้น ผู้นิเทศต้องสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยความตั้งใจ โดยมุ่งสังเกตที่พฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้

3. การจดบันทึกอย่างละเอียดและเป็นกลาง ผู้นิเทศควรจดบันทึกสิ่งที่สังเกตได้อย่างละเอียด โดยไม่ตีความหรือตัดสินว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่ดี

4. การมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การสังเกตควรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก มากกว่าการมองที่พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูเพียงอย่างเดียว

5. การสังเกตอย่างรอบด้าน ผู้นิเทศควรสังเกตการณ์ในมุมมองที่หลากหลาย ทั้งบริบทการเรียนรู้ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน

ขั้นตอนเหล่านี้จะช่วยให้การสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการให้ข้อมูลป้อนกลับและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ต่อไป

Bell และคณะ (2019) กล่าวว่า ระบบการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้รับความนิยมในการนำมาใช้ทั่วโลก โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อทำความเข้าใจและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ นิยามความหมายของระบบการสังเกตและนำเสนอกรอบแนวคิดในการทำความเข้าใจ จำแนก และเปรียบเทียบระบบการสังเกต กระบวนการสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดนี้ ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสังเกต

2. เลือกระบบการสังเกตที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ เช่น มุ่งเน้นการประเมินหรือพัฒนาการสอน ใช้เครื่องมือเชิงปริมาณหรือคุณภาพ ลักษณะการสังเกตแบบมีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วม

3. เตรียมการสังเกตตามขั้นตอนของระบบที่เลือกใช้

4. ดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของระบบนั้น ๆ

5. วิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต

6. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้สอนเพื่อการพัฒนา

7. นำผลการสังเกตไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

การเลือกใช้ระบบการสังเกตให้เหมาะสมจะนำไปสู่การทำความเข้าใจและพัฒนาคุณภาพการ`จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

O'Leary (2020) กล่าวว่า การสังเกตการจัดการเรียนรู้เป็นวิธีการศึกษาการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้ในห้องเรียน ทั้งในด้านการประเมินผลและการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ประกอบด้วย

1. กำหนดวัตถุประสงค์และรูปแบบของการสังเกต เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครู พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้และศึกษาและบันทึกสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

2. เตรียมการสังเกต ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนและผู้เรียน เลือกใช้เครื่องมือการสังเกตที่เหมาะสม เช่น แบบสังเกตมาตรฐาน แบบสังเกตเชิงคุณภาพ

3. ดำเนินการสังเกต ปฏิบัติตามขั้นตอนและกระบวนการมาตรฐานสังเกตการณ์อย่างตั้งใจ จดบันทึกรายละเอียด และสังเกตปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

4. วิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต สำหรับการประเมินผลการจัดการเรียนรู้อาจมีการจัดอันดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐาน

5. ให้ข้อมูลป้อนกลับ แจ้งผลการสังเกตและประเมินให้ครูผู้สอนรับทราบและให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

6. นำผลการสังเกตไปใช้ในการวางแผนและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการจัดเรียนรู้ต่อไปและใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู

โดยสรุป เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนชัดเจน ตั้งแต่การวางแผน ลงมือปฏิบัติการสังเกต วิเคราะห์ผล ให้ข้อมูลป้อนกลับ และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีจุดประสงค์ชัดเจน โดยผู้นิเทศหรือผู้สังเกตทำการสังเกตกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ของครู บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการใช้สื่อการเรียนรู้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อประเมินผล ให้ข้อมูลย้อนกลับ และวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้จากทรรศนะและผลการศึกษาของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ พบว่ามีตัวบ่งชี้ที่มีความหมายสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสังเคราะห์และกำหนดตัวบ่งชี้ที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยคำนึงถึงความครอบคลุมแนวคิดที่นักวิชาการได้นำเสนอ เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 9 และ 10

ตาราง 9 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

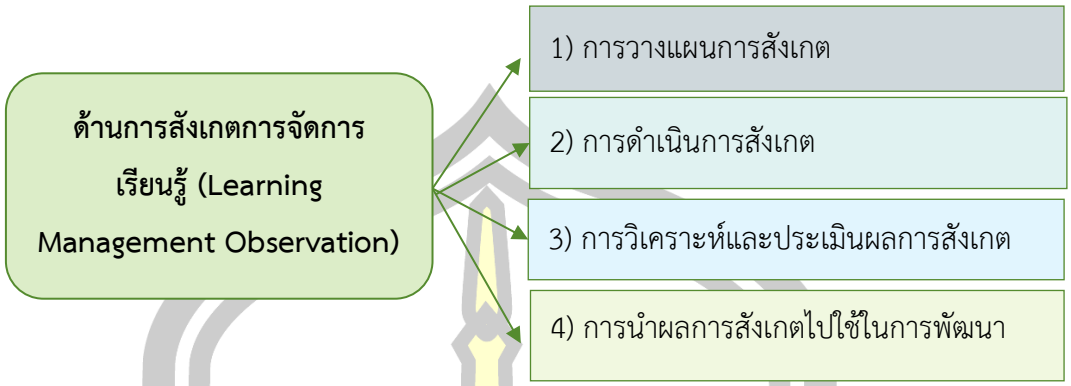
ตัวบ่งชี้	Adelman และคณะ (2003)	VanTassel-Baska (2003)	Saginor (2008)	Hassim (2009)	Marzano และคณะ (2011)	Zepeda (2013)	Montgomery (2013)	Archer และคณะ (2016)	Bell และคณะ (2019)	O'Leary (2020)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
1. การเตรียมความพร้อมในการสังเกต	✓		✓					✓			3	30
2. การวางแผนการสังเกต		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
3. การดำเนินการสังเกต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
4. การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
5. การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
6. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสังเกต			✓		✓				✓		3	30

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) พบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่สูง (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การดำเนินการสังเกต (ร้อยละ 100) 2) การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา (ร้อยละ 100) 3) การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต (ร้อยละ 90) และ 4) การวางแผนการสังเกต (ร้อยละ 80) ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 รายการมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดการสนับสนุนจากนักวิชาการแต่ละท่านดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการและนักการศึกษา
1. การวางแผนการสังเกต	VanTassel-Baska (2003); Saginor (2008); Hassim (2009); Marzano and others (2011); Zepeda (2013); Montgomery (2013); Bell and others (2019); O'Leary (2020)
2. การดำเนินการสังเกต	Adelman and others (2003); VanTassel-Baska (2003); Saginor (2008); Hassim (2009); Marzano and others (2011); Zepeda (2013); Montgomery (2013); Archer and others. (2016); Bell and others (2019); O'Leary (2020)
3. การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต	VanTassel-Baska (2003); Saginor (2008); Hassim (2009); Marzano and others (2011); Zepeda (2013); Montgomery (2013); Archer and others (2016); Bell and others (2019); O'Leary (2020)
4. การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา	Adelman and others (2003); VanTassel-Baska (2003); Saginor (2008); Hassim (2009); Marzano and others (2011); Zepeda (2013); Montgomery (2013); Archer and others (2016); Bell and others (2019); O'Leary (2020)

จากตาราง 10 องค์ประกอบย่อยเพื่อกำหนดชื่อตัวบ่งชี้ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ประกอบด้วย 1) การวางแผนการสังเกต 2) การดำเนินการสังเกต 3) การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต และ 4) การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ตัวบ่งชี้ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

1. การวางแผนการสังเกต

Wiggins และ McTighe (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนการสังเกตเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการสังเกต วิธีการเก็บข้อมูล และแหล่งข้อมูลที่จะใช้ล่วงหน้า เพื่อให้การสังเกตการณ์มีประสิทธิภาพ ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็น และสามารถนำไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

Marzano (2011) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนการสังเกต หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมาย ขอบเขต และวิธีการสังเกตการณ์ล่วงหน้า การวางแผนการสังเกตอย่างรอบคอบล่วงหน้าจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Danielson (2013) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนการสังเกต คือ การเตรียมการล่วงหน้าเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะสังเกต เช่น เนื้อหา กิจกรรม สื่อ และพฤติกรรมของครูและนักเรียน เพื่อให้การสังเกตการณ์มีความชัดเจนและได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการให้คำแนะนำได้

Tomlinson (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวางแผนการสังเกตเป็นการกำหนดประเด็นสำคัญที่จะสังเกต รวมถึงวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนได้

Stronge (2018) กล่าวว่า การวางแผนการสังเกตเป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการสังเกตล่วงหน้า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสามารถนำไปใช้ในการประเมินและปรับปรุงการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการสังเกตการณ์ ควรกำหนดสิ่งที่จะสังเกต วิธีการเก็บข้อมูล รวมถึงแหล่งข้อมูลที่จะใช้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ทั้งจุดแข็ง

และจุดอ่อนของครูผู้สอน การวางแผนการสังเกตการณ์อย่างรอบคอบล่วงหน้าจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การวางแผนการสังเกต หมายถึง การกำหนดประเด็น วิธีการ และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ

2. การดำเนินการสังเกต

Dunklee และ Shoop (2006) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าไปสังเกตการณ์ ครูในขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Marzano (2011) กล่าวว่า การดำเนินการสังเกตการณ์ เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศใช้ในการสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนในสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนจริง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูเพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

Good และ Brophy (2008) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้สังเกตเข้าไปในสถานการณ์จริง สังเกตพฤติกรรมการสอนของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

Glickman และคณะ (2018) ให้ความหมายของ “การสังเกตการณ์ในชั้นเรียน” ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศเข้าไปสังเกตพฤติกรรมการสอนของครู กิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ในชั้นเรียนจริง เพื่อรวบรวมข้อมูลที่จะนำไปสู่การให้ข้อมูลป้อนกลับและการวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู

Evertson และ Emmer (2021) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้สังเกตเข้าไปสังเกตพฤติกรรมการจัดการชั้นเรียน กิจกรรมการเรียนการจัดการเรียนรู้ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน เพื่อรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาทักษะการจัดการชั้นเรียนของครู

สรุปได้ว่า การดำเนินการสังเกต หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงอย่างครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน

3. การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต

Danielson (2007) กล่าวว่า การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกตเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยครูต้องสามารถสังเกตและวิเคราะห์การเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

Hattie (2008) แสดงทรรศนะ ว่าการวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกตเป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเสนอให้ครูสังเกตอย่างมีเป้าหมายและบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

Wiliam (2011) เสนอว่า การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกตเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลระหว่างการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ได้ทันท่วงที เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน โดยกระบวนการนี้จำเป็นต้องมีการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

Fauziyah (2017) กล่าวว่า เป็นการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างละเอียด บันทึกพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน รวมถึงการตอบสนองต่อกิจกรรมการเรียนรู้หลังจากนั้นนำข้อมูลจากการสังเกตมาวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อสรุปจุดแข็งจุดอ่อน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจัดการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์และประเมินจากการสังเกตนี้ ทำให้ได้พบข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Schmoker (2018) กล่าวว่า การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกตเป็นทักษะสำคัญที่ครูต้องมี เพื่อนำข้อมูลจากการสังเกตมาใช้ในการปรับปรุงแผนการการจัดการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการสังเกตอย่างมุ่งเป้าหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต หมายถึง การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตอย่างเป็นระบบเพื่อระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนา

4. การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา

Good และ Lavigne (2017) ให้ความหมายว่า เป็นการนำข้อมูลจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู มาวิเคราะห์และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู

Marzano (2017) ให้ความหมายว่า เป็นการนำข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียน มาวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการพัฒนารายบุคคลให้เหมาะสม

Bell และคณะ (2019) กล่าวว่า เป็นกระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนด้วยระบบที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสามารถ

นำไปใช้ในการวางแผนและดำเนินการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Zhang และคณะ (2022) กล่าวว่า การนำข้อมูลจากการสังเกตการณ์ชั้นเรียนมาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครู แบ่งข้อมูลการสังเกตเป็น 3 มิติ ได้แก่ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้และความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการการจัดการเรียนรู้ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการสังเกตการณ์ชั้นเรียนเชิงปริมาณและทำให้เป็นภาพ เพื่อทำความเข้าใจรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินและพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

Jones และ Henry (2022) กล่าวว่า หมายถึง การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ไปวางแผนและดำเนินการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งต้องอาศัยระบบการสังเกตที่สามารถประเมินได้อย่างครอบคลุมและตรงตามสภาพการสอนจริงของครู

สรุปได้ว่า การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา หมายถึง การใช้ผลการวิเคราะห์เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ตาราง 11 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Classroom Observation)	1. การวางแผนการสังเกต	การกำหนดประเด็น วิธีการ และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ
	2. การดำเนินการสังเกต	การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงอย่างครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน
	3. การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต	การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตอย่างเป็นระบบเพื่อระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนา
	4. การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา	การใช้ผลการวิเคราะห์เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในสภาพจริง ประกอบด้วย การวางแผนและออกแบบการสังเกตโดยกำหนดประเด็น วิธีการ และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลล่วงหน้า การดำเนินการสังเกตและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนอย่างครอบคลุม การวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนา และการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ และออกแบบแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) พบว่ามีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกัน โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เชื่อมโยงและผสมผสานข้อมูลจากหลายแหล่งเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

Baker (2010) กล่าวถึง การทำเหมืองข้อมูลทางการศึกษา" (Educational Data Mining) มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ "การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ" (Learning Analytics) ค่อนข้างมากโดยทั่วไปแล้ว การทำเหมืองข้อมูลทางการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการมีจุดมุ่งหมายหลักร่วมกันคือ การนำข้อมูลจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ การทำเหมืองข้อมูลทางการศึกษามุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับระบบคอมพิวเตอร์ เช่น ซอฟต์แวร์การสอน เกม เว็บไซต์ เป็นต้น การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการมีขอบเขตกว้างขึ้น ครอบคลุมถึงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ข้อมูลประชากรศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อมูลจากเซ็นเซอร์ เป็นต้น การทำเหมืองข้อมูลทางการศึกษาเน้นการใช้เทคนิคทางสถิติและปัญญาประดิษฐ์ เช่น การจำแนกประเภท การจัดกลุ่ม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นต้น การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการอาจใช้เทคนิคเหล่านี้ร่วมกับเครื่องมืออื่น ๆ เช่น การวิเคราะห์สังคมวิทยาและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ดังนั้น สรุปได้ว่า การทำเหมืองข้อมูลทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ ทั้งสองมีเป้าหมายร่วมกันคือการนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา แต่มีความแตกต่างในแง่ของขอบเขต แหล่งที่มาของข้อมูลและเทคนิคที่ใช้

Duval (2011) เสนอแนวคิดว่า ในการนำกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Learning Analytics) ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับการออกแบบการเรียนรู้แนวคอนสตรัคติวิสต์ มีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สนใจศึกษา เช่น การมีส่วนร่วม การควบคุมตนเอง เป็นต้น

2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักการของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก

3. กำหนดช่องทางและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนกับกิจกรรมและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ เช่น ข้อมูลการเข้าใช้ระบบ การโต้ตอบ การส่งงาน เป็นต้น

4. พัฒนาและติดตั้งเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น ระบบจัดการการเรียนรู้ที่มีฟังก์ชันการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้

5. ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เรียนขณะมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรม

6. นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเทคนิคต่าง ๆ เช่น เหมืองข้อมูล การจำแนกประเภท การจัดกลุ่ม เป็นต้น

7. รายงานและนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น กราฟ ค่าสถิติ visualization เพื่อให้ครูและผู้สอนสามารถเข้าใจพฤติกรรมและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. นำข้อมูลและผลการวิเคราะห์ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขการออกแบบการเรียนรู้และกิจกรรม ตลอดจนปรับวิธีการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

9. ประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้และตัวชี้วัดตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เช่น การมีส่วนร่วม การควบคุมตนเอง

10. รวบรวมประสบการณ์และบทเรียน นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการร่วมกับการออกแบบการเรียนรู้ในรอบถัดไป

สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการบูรณาการเทคนิควิธีการ ทั้งด้านการออกแบบการเรียนการสอน การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การนำผลมาปรับปรุง รวมถึงการประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Siemens และ Baker (2012) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการหมายถึงการนำเทคนิคและวิธีการจากสาขาวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาอย่างครอบคลุมและลึกซึ้ง กระบวนการนี้เกิดจากความสนใจในการนำข้อมูลและการวิเคราะห์มาใช้ในการศึกษา การสอน และการเรียนรู้มากขึ้น ส่งผลให้มีความจำเป็นที่จะต้องมีงานวิจัยคุณภาพสูงเกี่ยวกับแบบจำลอง วิธีการ เทคโนโลยี และผลกระทบของการวิเคราะห์ข้อมูล มีสองกลุ่มวิจัยหลักที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการนี้ คือ Educational Data Mining (EDM) และ Learning Analytics and Knowledge (LAK) ซึ่งเติบโตมาแยกจากกัน การวิเคราะห์

ข้อมูลแบบบูรณาการจึงเป็นกระบวนการบูรณาการความรู้และเทคนิคจากหลายสาขาวิชา เพื่อสร้างมุมมองที่ครอบคลุมและลึกซึ้งในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

Means และคณะ (2014) กล่าวว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างครบถ้วน โดยไม่ได้มุ่งเน้นที่ผู้เรียนหรือส่วนประกอบใดส่วนประกอบหนึ่งเพียงอย่างเดียว กระบวนการนี้เริ่มต้นด้วยการรวบรวมข้อมูลจากหลายๆ ด้าน ได้แก่ ข้อมูลของผู้เรียน เช่น พื้นฐานความรู้ ความสนใจ รูปแบบการเรียนรู้ ข้อมูลเนื้อหาการเรียนการสอน ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการเรียนรู้ เช่น ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ หรือสภาพแวดล้อมโดยรวม จากนั้นจึงนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ร่วมกันอย่างบูรณาการ โดยไม่แยกส่วนว่าองค์ประกอบใดมีความสำคัญมากกว่ากัน แต่พิจารณาปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้ได้ภาพการวิเคราะห์ที่ชัดเจนและครอบคลุมมากที่สุด

ดังนั้น กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล จึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการผสานรวมข้อมูลจากหลากหลายมิติเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่สะท้อนสภาพการเรียนรู้ที่แท้จริงอย่างรอบด้าน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Swan (2014) กล่าวว่า หมายถึง การนำข้อมูลจากหลากหลายแหล่งมารวบรวมและวิเคราะห์ร่วมกัน ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและลึกซึ้งในประเด็นที่ต้องการศึกษา กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ ขั้นแรกคือการรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย จากนั้นจึงนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดระเบียบ จำแนกประเภท และทำความเข้าใจเบื้องต้น ขั้นตอนสำคัญคือการนำข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพมาวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อสร้างมุมมองและความเข้าใจใหม่ ๆ ที่เกิดจากการบูรณาการข้อมูล หลังจากนั้นจึงสังเคราะห์และตีความหมายข้อมูลเหล่านั้น เพื่อสรุปผลและนำเสนอข้อค้นพบอย่างเป็นระบบ แนวทางการวิเคราะห์แบบบูรณาการนี้ช่วยให้ได้รับข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้ง ครอบคลุมมิติต่าง ๆ อย่างรอบด้าน สามารถเข้าใจปรากฏการณ์หรือประเด็นที่ศึกษาได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากมีข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากแหล่งต่าง ๆ มาสนับสนุนในการวิเคราะห์

Kovanović และคณะ (2015) ได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้จากหลายช่องทาง แนวคิด “Multimodal Learning Analytics” เช่น การโต้ตอบ วิดีโอบันทึกภาพและเสียง เพื่อให้สามารถเข้าใจพฤติกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างรอบด้านและลึกซึ้งยิ่งขึ้น การนำเอาข้อมูลหลากหลายรูปแบบทั้งข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ มาวิเคราะห์ร่วมกัน จะทำให้สามารถมองเห็นมุมมองที่ครอบคลุมกว่าการวิเคราะห์จากข้อมูลเพียงด้านเดียว ช่วยให้เข้าใจบริบท

และสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ดังนี้ดังนี้

1. ประเภทของข้อมูล (Data Types)

1.1 ข้อมูลประเภทข้อความ เช่น การโต้ตอบ บันทึกการสนทนา เนื้อหาที่อ่าน/เขียน

1.2 ข้อมูลประเภทมัลติมีเดีย เช่น วิดีโอบันทึกการจัดการเรียนรู้ ไฟล์เสียง รูปภาพ

1.3 ข้อมูลอื่น ๆ เช่น ข้อมูลบันทึกกิจกรรมการเข้าร่วม การมีปฏิสัมพันธ์

2. แหล่งที่มาของข้อมูล (Data Sources)

2.1 ข้อมูลจากระบบจัดการเรียนรู้ เช่น คอร์สแวร์ออนไลน์ ระบบสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

2.2 ข้อมูลจากการบันทึกห้องเรียนจริง เช่น วิดีโอการจัดการเรียนรู้ เสียงการสนทนา

2.3 ข้อมูลจากแหล่งภายนอก เช่น บล็อก สื่อสังคมออนไลน์ ฐานข้อมูลเปิดภายนอก

3. เทคนิค/วิธีการวิเคราะห์ (Analytical Methods)

3.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เช่น การวิเคราะห์ความถี่ของคำ การตีความ

3.2 การวิเคราะห์โครงสร้างปฏิสัมพันธ์ (Network Analysis) เช่น การวิเคราะห์โครงสร้างการโต้ตอบ

3.3 การวิเคราะห์ด้วยปัญญาประดิษฐ์ เช่น Machine Learning, AI สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลมัลติมีเดีย

3.4 สถิติพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ย ความถี่ เพื่อสรุปข้อมูลเบื้องต้น

4. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ (Data Visualization)

4.1 การสร้างแดชบอร์ดนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ

4.2 การพล็อตกราฟ แผนผัง แสดงความสัมพันธ์ของข้อมูล

4.3 การนำเสนอผลด้วยนวัตกรรม เช่น แผนที่ 3D หรือภาพเคลื่อนไหวอินโฟกราฟิก

Schildkamp และคณะ (2017) กล่าวว่า การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการเป็นกระบวนการนำข้อมูลหลากหลายประเภทที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ได้แก่ ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรม รวมถึงข้อมูลอื่น ๆ มาพิจารณาวิเคราะห์ร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มุมมองที่

รอบด้านและสามารถนำไปสู่การตัดสินใจเชิงปฏิบัติในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระบวนการนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะในการรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อสร้างภาพรวมของสถานการณ์ ปัญหาและโอกาสในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการจึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการตัดสินใจเชิงวิชาชีพของครูในการออกแบบและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

Chen และคณะ (2018) กล่าวว่า เป็นการวิเคราะห์ลำดับและรูปแบบการโต้ตอบมีความสำคัญในการทำความเข้าใจและพัฒนากระบวนการสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้แบบร่วมมือให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการพิจารณาปัจจัยหลายด้าน เน้นการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม และปัจจัยเชิงบริบท เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุม สอดคล้องกับหลักการของการวิเคราะห์แบบบูรณาการที่ต้องนำข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายมิติมาผสมผสานกัน การวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายรูปแบบ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่หลากหลาย สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์แบบบูรณาการที่มุ่งให้ได้องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

Moore (2018) กล่าวว่า เป็นการนำข้อมูลจากหลายแหล่ง ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ มาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อการศึกษา บูรณาการข้อมูลจากหลายมิติที่เกี่ยวข้องหลายด้าน ทั้งผู้เรียน ครู หลักสูตร สภาพแวดล้อม ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาต้องบูรณาการข้อมูลเหล่านี้เข้าด้วยกัน ใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่หลากหลายเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ละเอียดและครอบคลุม สนับสนุนการตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา มุ่งให้ได้องค์ความรู้เพื่อประยุกต์ใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและรอบด้าน

Blackmon และ Moore (2020) กล่าวว่า การบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งมีการแลกเปลี่ยนและบูรณาการข้อมูลการวิเคราะห์การเรียนรู้จากผู้สอนหลายคนและผู้บริหาร เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุม สอดคล้องกับหลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการที่ต้องรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งมาผสานกัน การทำงานร่วมกันแบบสหวิทยาการระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์แบบบูรณาการที่ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ อย่างครอบคลุมและรอบด้าน ใช้วิธีการแบบหลายมิติในการส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียน ใช้ข้อมูลการวิเคราะห์การเรียนรู้เพื่อเข้าใจและสนับสนุนนักศึกษาอย่างครอบคลุมซึ่งต้องอาศัยการวิเคราะห์ที่ละเอียดลึกซึ้งสอดคล้องกับการวิเคราะห์แบบบูรณาการที่มุ่งให้เข้าใจปรากฏการณ์อย่างรอบด้าน ประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลการวิเคราะห์การเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียน สอดคล้องกับการวิเคราะห์แบบบูรณาการที่มุ่งให้ได้องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติ ดังนั้น กรอบแนวคิดนี้จึงมีแนวคิดหลักที่สำคัญสอดคล้องกับหลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ

บูรณาการ ทั้งในด้านการรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง การใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย การพิจารณาอย่างรอบด้าน และการนำผลการวิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยช่วยให้ครูเข้าใจพฤติกรรมและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงการออกแบบการเรียนรู้และกิจกรรม รวมถึงปรับวิธีการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) จากทรรศนะและผลการศึกษาของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ผู้วิจัยพบว่ามีตัวบ่งชี้ที่มีความหมายสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้กำหนดชื่อตัวบ่งชี้ที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้ครอบคลุมทุกแนวคิดที่ได้ศึกษา เพื่อนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) ดังจะแสดงรายละเอียดในตาราง 12 และ 13 ต่อไป

ตาราง 12 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

ตัวบ่งชี้	Baker (2010)	Duval (2011)	Siemens และ Baker (2012)	Means และคณะ (2014)	Swan (2014)	Kovanović และคณะ (2015)	Schildkamp และคณะ (2017)	Chen และคณะ (2018)	Moore (2018)	Blackmon และ Moore (2020)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
1. การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Baker (2010)	Duval (2011)	Siemens และ Baker (2012)	Means และคณะ (2014)	Swan (2014)	Kovanović และคณะ (2015)	Schildkamp และคณะ (2017)	Chen และคณะ (2018)	Moore (2018)	Blackmon และ Moore (2020)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
3. การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
4. การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
5. การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
6. การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80
7. การทำงานร่วมกันแบบสหวิทยาการระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง										✓	1	10
8. การตัดสินใจและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา			✓				✓		✓		3	30

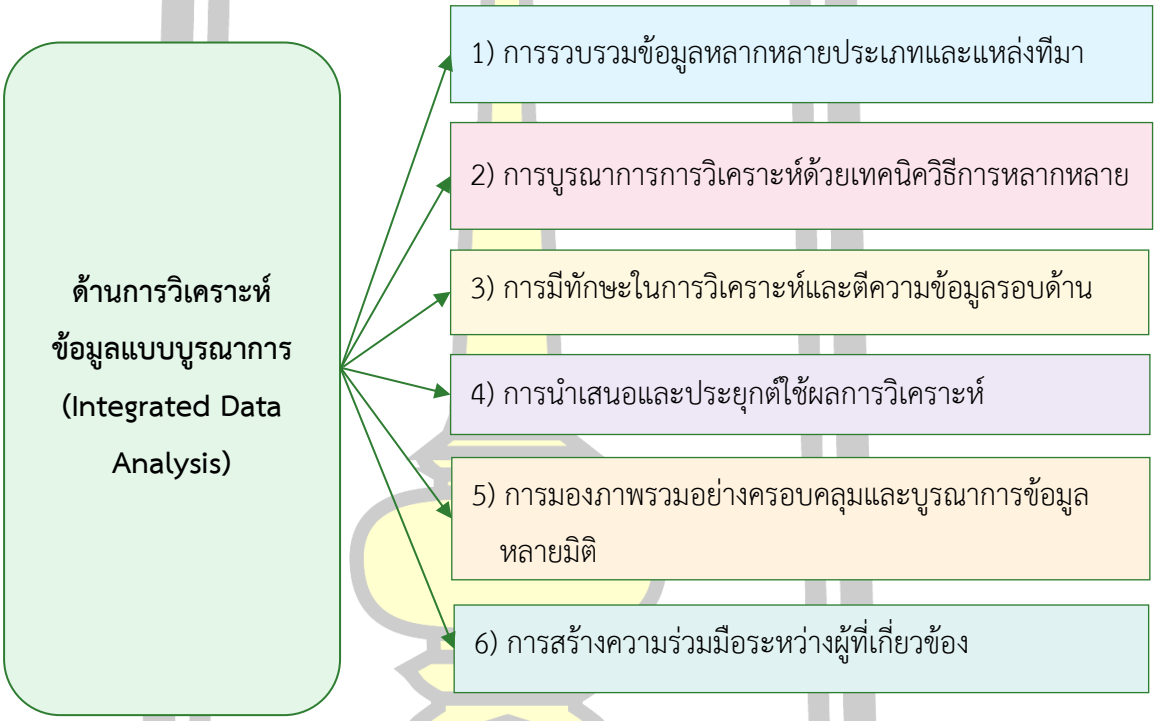
จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) พบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่สูง (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา (ร้อยละ 100) 2) การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย (ร้อยละ 100) 3) การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ (ร้อยละ 100) 4) การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน (ร้อยละ 90) 5) การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ (ร้อยละ 90) และ 6) การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 80) ผู้วิจัยจึงนำ

องค์ประกอบย่อยทั้ง 6 รายการมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ โดยมีรายละเอียดการสนับสนุนจากนักวิชาการแต่ละท่าน ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการและนักการศึกษา
1. การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา	Baker (2010); Duval (2011); Means and others (2014); Swan (2014); Kovanović and others (2015); Schildkamp and others (2017); Moore (2018); Blackmon and Moore (2020)
2. การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย	Baker (2010); Duval (2011); Siemens and Baker (2012); Means and others (2014); Kovanović and others (2015); Schildkamp and others (2017); Chen and others (2018); Moore (2018)
3. การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน	Duval (2011); Siemens and Baker (2012); Swan (2014); Kovanović and others (2015); Schildkamp and others (2017); Chen and others (2018); Moore (2018)
4. การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์	Duval (2011); Siemens and Baker (2012); Means and others (2014); Swan (2014); Schildkamp and others (2017); Chen and others (2018)
5. การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ	Baker (2010); Siemens and Baker (2012); Means and others (2014); Swan (2014); Kovanović and others (2015); Schildkamp and others (2017); Chen and others (2018); Moore (2018)
6. การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง	Duval (2011); Means and others (2014); Schildkamp and others (2017); Chen and others (2018); Moore (2018); Blackmon and Moore (2020)

จากตาราง 13 องค์ประกอบย่อยเพื่อกำหนดชื่อตัวบ่งชี้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) ประกอบด้วย 1) การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา 2) การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย 3) การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน 4) การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ 5) การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ และ 6) การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ตัวบ่งชี้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

1. การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา

Merriam และ Tisdell (2015) กล่าวว่า เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาเอกสารและบันทึกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียดและความละเอียดอ่อน การรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในลักษณะนี้จะช่วยให้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาอย่างรอบด้านและลึกซึ้ง โดยคำนึงถึงบริบททางสังคม วัฒนธรรม และภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ซึ่งจะทำให้ผลมีความน่าเชื่อถือและตรงกับสภาพความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยให้สามารถค้นพบประเด็นหรือมุมมองใหม่ ๆ ที่อาจไม่ได้

คาดการณ์ไว้ก่อนหน้านี้ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่ในการอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ

Wendt และ Rockinson-Szapkiw (2015) กล่าวว่า การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มาเป็นขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์การเรียนรู้ โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากระบบการจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System) บันทึกการมีส่วนร่วมของนักเรียน (Student Participation Logs) ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน (Student Demographic Data) การรวบรวมข้อมูลหลากหลายเป็นกุญแจสำคัญในการวิเคราะห์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถกำกับติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนแต่ละกลุ่มหรือแต่ละคน

Patton (2015) กล่าวว่า เป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย โดยใช้เทคนิคการรวบรวมข้อมูลแบบสามเส้าด้าน (Triangulation) ซึ่งหมายถึงการใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายวิธี เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร เป็นต้น เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของข้อมูล การใช้เทคนิคสามเส้าด้านจะช่วยให้ผู้วิจัยได้มุมมองที่หลากหลาย สามารถตรวจสอบข้อมูลจากหลายๆ แหล่ง และลดความลำเอียงหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้วิธีการเดียว ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความครอบคลุม ลึกซึ้งและมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

Creswell และ Creswell (2017) กล่าวว่า การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทจากแหล่งที่มาต่าง ๆ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณร่วมกัน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมุมมองต่าง ๆ อย่างรอบด้านและลึกซึ้ง การใช้วิธีผสมผสานจะช่วยให้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างละเอียดและครบถ้วนยิ่งขึ้น การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพอาจทำได้โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การศึกษาเอกสาร เป็นต้น ขณะที่การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณอาจใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ หรือข้อมูลสถิติต่าง ๆ การนำวิธีทั้งสองมาผสมผสานจะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมุมมองและสามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้อย่างรอบด้าน

Mertens (2023) กล่าวว่า เป็นการรวบรวมข้อมูลเน้นการผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย เพื่อให้ได้มุมมองที่รอบด้านให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมมุ่งเน้นการนำผลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาในเชิงปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น

การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ

2. การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย

Fraser-Abder (2014) กล่าวว่า การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนั้น จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้พื้นฐาน ภูมิหลัง และรูปแบบการเรียนรู้ การใช้วิธีการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลแบบหลากหลายวิธี จะช่วยสะท้อนความหลากหลายทางวัฒนธรรมในห้องเรียนได้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีความครอบคลุม เข้าถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้เรียน และช่วยให้การจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จมากขึ้น เนื่องจากสามารถตอบโจทย์ผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Greene (2015) กล่าวว่า เป็นการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การผสมผสานข้อมูลทั้งสองประเภทจะให้มุมมองที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งในเชิงสถิติ ตัวเลข และบริบทเชิงคุณภาพ สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกัน เพื่อค้นหาสาเหตุและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ทำให้การประเมินมีความน่าเชื่อถือและสะท้อนความเป็นจริง สามารถใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเสริมข้อมูลเชิงปริมาณหรือกลับกัน เพื่อเปิดประเด็นหรือมุมมองใหม่ ๆ ได้ข้อมูลละเอียดลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงประเด็นและมีคุณภาพสูง

Creswell (2021) กล่าวว่า เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ข้อมูลเชิงปริมาณจะให้ภาพกว้างๆของสถานการณ์การจัดการเรียนรู้ ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพจะให้รายละเอียดเชิงลึก การบูรณาการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองประเภท จะทำให้เข้าใจสภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างรอบด้าน ทั้งภาพกว้างและภาพลึก สามารถระบุประเด็นปัญหาและสาเหตุที่ซับซ้อนได้ชัดเจนขึ้น โดยไม่จำกัดอยู่แค่การพิจารณาจากข้อมูลด้านเดียว การนำมุมมองเชิงปริมาณและคุณภาพมาผสมผสาน จะทำให้การวิเคราะห์และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

Tashakkori และ Teddlie (2021) กล่าวว่า การบูรณาการวิธีวิทยาต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของแต่ละวิธีมาเสริมกัน ทำให้การค้นหาคำตอบมีความครอบคลุมและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น การบูรณาการวิธีการวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายทั้งในเชิงตัวเลข สถิติ รวมถึงรายละเอียดเชิงลึกและบริบททางสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมวิจัยที่สามารถรองรับความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้

การบูรณาการวิธีวิทยาต่าง ๆ มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

Leavy (2022) กล่าวว่า ช่วยให้สามารถค้นหามุมมองใหม่ๆ และสร้างความเข้าใจที่หลากหลายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างรอบด้านอการผสมผสานวิธีวิทยาการวิจัยที่แตกต่างกัน จะทำให้ได้รับข้อมูลที่หลากหลายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงมุมมองจากศิลปะและการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลให้สามารถวิเคราะห์และตีความข้อมูลได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและคุณภาพต่อปรากฏการณ์ที่ศึกษา

สรุปได้ว่า การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย หมายถึง การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ อย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับประเภทข้อมูล เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้องและครอบคลุม

3. การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ

Bienkowski และคณะ (2012) กล่าวว่า การวิเคราะห์การเรียนรู้มีบทบาทในการบูรณาการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลพฤติกรรมผู้เรียน ข้อมูลระบบการจัดการเรียนรู้ หรือข้อมูลสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ เทคนิคการวิเคราะห์นี้ช่วยให้สามารถประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างลึกซึ้งหลายมิติ เช่น การค้นหารูปแบบ การคาดการณ์แนวโน้ม และการตรวจจับปัญหาหรือสถานการณ์ผิดปกติ เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ชัดเจนและครอบคลุม มากกว่าการอยู่เพียงในระดับทฤษฎี ผลการวิเคราะห์จะถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตร การให้คำแนะนำผู้เรียนรายบุคคล และการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาโดยรวมให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการข้อมูลหลายมิติอย่างแท้จริง

Ferguson (2012) กล่าวว่า การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย หมายถึง การนำเทคนิควิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายสาขา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมาใช้ร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและลึกซึ้งต่อข้อมูลการเรียนรู้ ได้แก่ 1) เทคนิคทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์ความถดถอย การวิเคราะห์จำแนกประเภท เป็นต้น 2) เทคนิคการเหมืองข้อมูล เช่น การจำแนกกลุ่ม การค้นหาความสัมพันธ์ การคาดการณ์ เป็นต้น 3) เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เช่น การวิเคราะห์ข้อความ การสร้างแบบจำลอง เป็นต้น 4) เทคนิคการวิเคราะห์โดยผู้เชี่ยวชาญ เช่น การวิพากษ์ การตีความ เป็นต้น การบูรณาการเทคนิคเหล่านี้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้สามารถประมวลข้อมูลและมองปัญหาได้อย่างรอบด้านและลึกซึ้ง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Hirsh และคณะ (2013) ให้ความหมายของ "การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติในการนิเทศการจัดการเรียนรู้" ว่าหมายถึงการให้การสนับสนุนและพัฒนา

วิชาชีพแก่ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะครูในช่วงปีแรกของการทำงาน โดยมุ่งเน้นการบูรณาการกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การสังเกตการจัดการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้และเนื้อหาวิชาในหลากหลายมิติหรือด้าน เช่น การจัดการชั้นเรียน เทคนิคการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น โดยการบูรณาการกระบวนการและมิติต่าง ๆ เหล่านี้เข้าด้วยกัน จะช่วยให้การนิเทศการจัดการเรียนรู้มีความครอบคลุมและสามารถมองเห็นภาพรวมของการสอนได้อย่างชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีประสิทธิภาพสูงสุด

Welch และ Areepattamannil (2016) กล่าวว่า การบูรณาการข้อมูลและมุมมองจากหลากหลายบริบททางวัฒนธรรมและภูมิภาค มิได้จำกัดอยู่เพียงมุมมองเดียว โดยบูรณาการมิติด้านทฤษฎีและการปฏิบัติเข้าด้วยกัน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงไปถึงมิติด้านนโยบายและการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเชิงพลวัต โดยการตระหนักถึงบทบาทของจิตลักษณะครูกำลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรการผลิตครู วิธีการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ของผู้เรียน แสดงให้เห็นถึงกระบวนทัศน์แบบองค์รวมและพลวัต การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ ได้แก่ การบูรณาการมุมมองข้ามวัฒนธรรม การผสานมิติทฤษฎีและปฏิบัติ การเชื่อมโยงสู่ระดับนโยบายและระบบ รวมถึงกระบวนทัศน์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและองค์รวม

Darling-Hammond และคณะ (2022) กล่าวว่า เป็นการบูรณาการข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง ทั้งการสำรวจ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมมิติเชิงปริมาณและคุณภาพ พิจารณาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การพัฒนาวิชาชีพ องค์ความรู้และทักษะปฏิบัติอย่างบูรณาการ พยายามเชื่อมโยงสู่การออกแบบหลักสูตรและวิธีการพัฒนาผู้บริหารเพื่อส่งผลต่อผลลัพธ์ผู้เรียนและโรงเรียน โดยมุ่งการเปลี่ยนแปลงระบบการพัฒนาผู้บริหารในระดับนโยบายและปฏิบัติอย่างองค์รวม

สรุปได้ว่า การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ หมายถึง การเชื่อมโยงและสังเคราะห์ข้อมูลจากทุกแหล่งเข้าด้วยกัน พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมและลึกซึ้งต่อสถานการณ์

4. การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน

Marzano (2011) ให้ความหมายของการมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้านว่า เป็นความสามารถในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง ทั้งการสังเกตการณ์ จัดการเรียนรู้ การสัมภาษณ์ครู การทบทวนผลงานของผู้เรียนและข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ชัดเจนของสภาพการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้ในชั้นเรียนและนำไปสู่การให้คำแนะนำที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู

Danielson (2013) กล่าวเกี่ยวกับการมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้านในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ คือ การประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูควรพิจารณาจากหลายมิติ ทั้งการวางแผนการจัดการเรียนรู้ บรรยากาศในห้องเรียน การจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้ การสัมภาษณ์และการทบทวนเอกสารประกอบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ชัดเจนและสามารถให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงประเด็น

Sullivan และ Glanz (2013) แสดงทรรศนะว่า การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้านเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นิเทศต้องสามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง เช่น การสังเกตการสอน การสัมภาษณ์ครูและนักเรียน การทบทวนผลงานของนักเรียน และข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อให้เข้าใจบริบทและความต้องการของครูและนักเรียนอย่างรอบด้าน และนำไปสู่การให้คำแนะนำและออกแบบกิจกรรมพัฒนาการสอนที่ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ

Zepeda (2019) กล่าวว่า การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้านเป็นส่วนสำคัญของการนิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยผู้นิเทศต้องสามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การสังเกตการจัดการเรียนรู้การสัมภาษณ์ครู เพื่อให้เข้าใจบริบทและความต้องการของครูอย่างรอบด้าน และนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ

Cross (2023) กล่าวว่า เป็นการใช้วงจรการสังเกตการจัดการเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นกระบวนการที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง ได้แก่ บันทึกการสังเกตการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน แผนการจัดการเรียนรู้และแผนการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู รวมถึงบันทึกจากการประชุมเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับและการวางแผนการให้การช่วยเหลือด้านวิชาการผู้นักเรียน มุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูตามระบบการประเมินครู

สรุปได้ว่า การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน หมายถึง การสังเคราะห์ข้อมูลจากทุกแหล่งและทุกมิติเข้าด้วยกัน โดยพิจารณาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมต่อสถานการณ์ พร้อมทั้งระบุประเด็นสำคัญและแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้

5. การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์

Marzano และคณะ (2012) กล่าวว่า การนำเสนอผลการวิเคราะห์ควรมุ่งให้ครูเป็นผู้สะท้อนคิด วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้นิเทศใช้คำถามและกิจกรรมกระตุ้นกระบวนการดังกล่าว ซึ่งจะทำให้การประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์มีความยั่งยืน

เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทนำในการพัฒนาตน แผนพัฒนาจึงสอดคล้องกับสภาพจริงและครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนนั้น ส่งผลให้การปฏิบัติต่อเนื่องและยั่งยืน

Sullivan และ Glanz (2013) กล่าวว่า การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้นั้น ผู้นิเทศควรใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์การสังเกตการจัดการเรียนรู้ การสัมภาษณ์ และการทบทวนเอกสารต่าง ๆ มานำเสนอแก่ครูในรูปแบบของการสนทนา การให้คำแนะนำ หรือการร่วมวางแผนกิจกรรมการพัฒนา เพื่อให้ครูได้เห็นจุดแข็ง จุดที่ต้องปรับปรุง และแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลง

Zepeda (2013) กล่าวว่า การนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู ผู้นิเทศควรใช้เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ เช่น การสะท้อนคิด การยกตัวอย่าง หรือการใช้คำถามกระตุ้น เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจผลการวิเคราะห์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้ การที่ผู้นิเทศใช้เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสมจะช่วยให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์นำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ครูสามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้สำเร็จ

Danielson (2015) ระบุว่า การนำเสนอผลการวิเคราะห์ต้องทำด้วยความระมัดระวัง โดยผู้นิเทศควรสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านการถามคำถามกระตุ้นความคิด การฟังอย่างตั้งใจและการร่วมกันหาวิธีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูเปิดใจรับข้อมูลป้อนกลับและนำไปประยุกต์ใช้อย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการนำเสนอข้อมูลย่อมส่งผลให้ครูยอมรับและนำข้อมูลป้อนกลับไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Glickman และคณะ (2018) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายสูงสุดของการนำเสนอผลการวิเคราะห์คือการสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ดังนั้นรูปแบบการนำเสนอจึงควรยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามระดับความสามารถและความพร้อมของแต่ละครู สำหรับครูที่ยังขาดประสบการณ์หรือทักษะ ผู้นิเทศอาจต้องให้คำแนะนำอย่างตรงไปตรงมาเพื่อแนะแนวทางที่ชัดเจน สำหรับครูที่มีความสามารถปานกลาง ผู้นิเทศควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนและกำหนดแนวทางการพัฒนามากขึ้น และสำหรับครูที่มีความสามารถสูง ผู้นิเทศควรเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและดำเนินการพัฒนาการจัดกาเรียนรู้ด้วยตนเอง การปรับรูปแบบการนำเสนอตามระดับครูจะช่วยให้การนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละคน

สรุปได้ว่า การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการ หมายถึง การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการนำไปใช้อย่างเป็นระบบ

6. การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง

Sullivan และ Glanz (2013) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือต้องเกิดขึ้นตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางแผนกระบวนการนิเทศร่วมกัน การลงมือปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง การสร้างความเข้าใจร่วมกัน กระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าวจะนำไปสู่การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูในเรื่องเป้าหมาย แนวทาง และมาตรฐานของการนิเทศ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน เมื่อทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและเข้าใจตรงกัน ก็จะนำไปสู่การรับผิดชอบร่วมกันในการขับเคลื่อนกระบวนการนิเทศให้บรรลุผลสำเร็จ ลดปัญหาการปฏิเสธหรือขาดความร่วมมือ การสร้างความร่วมมือตามแนวทางนี้จะค่อยๆ หล่อหลอมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

Zepeda (2013) กล่าวว่า เป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการเปิดกว้าง เพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องกล้าแสดงความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลและแลกเปลี่ยนอย่างตรงไปตรงมา สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลปรึกษาหารือ และประสานความคิดได้อย่างสะดวก กระจายอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Abera (2017) กล่าวว่า การแบ่งปันข้อมูล การวางแผนร่วมกัน และการประเมินผลร่วมกันในทุกขั้นตอนของการนิเทศเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความร่วมมือ ส่งผลให้ครูและผู้นิเทศมีการรับรู้ที่สอดคล้องกัน สามารถทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Atieno และคณะ (2018) กล่าวว่า การนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลต้องเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศ ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานและประเมินผล ครูให้ความสำคัญกับการที่ผู้นิเทศแสดงออกถึงความเคารพในความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู ไม่บังคับหรือสั่งการ แต่รับฟังความคิดเห็นของครูด้วยการมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างความร่วมมือในการนิเทศควรเป็นกระบวนการที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการเคารพซึ่งกันและกันและมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Holmes (2022) กล่าวว่า เป็นการนำทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นผู้นิเทศ ครู ผู้บริหาร นักการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน มาร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องสามารถรวบรวมผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นอกจากการกำหนดทิศทางแล้ว ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวางแผน ออกแบบกระบวนการ และลงมือปฏิบัติในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายจะนำไปสู่การสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในการผลักดันให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา

สรุปได้ว่า การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจบนพื้นฐานของความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตาราง 14 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)	1. การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา	การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ
	2. การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย	การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับประเภทข้อมูล เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้องและครอบคลุม
	3.การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ	การเชื่อมโยงและสังเคราะห์ข้อมูลจากทุกแหล่งเข้าด้วยกัน พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมและลึกซึ้งต่อสถานการณ์

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	4. การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน	ความสามารถในการวิเคราะห์ ตีความ และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุประเด็นสำคัญ แนวโน้ม และแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้
	5. การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการนำไปใช้อย่างเป็นระบบ
	6. การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง	การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ บนพื้นฐานของความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) หมายถึง กระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากหลากหลายแหล่ง โดยใช้เทคนิค เทคโนโลยี และเครื่องมือที่ทันสมัยในการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมรอบด้านและลึกซึ้งต่อปรากฏการณ์ที่ศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และตีความข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

4. การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่หลากหลายและสอดคล้องกับการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ ดังต่อไปนี้

Davenport และ Prusak (2000) กล่าวว่า กิจกรรมการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการนิเทศการสอนและการจัดการเรียนรู้ได้ ดังนี้

1. การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นเวทีให้ครูและผู้นิเทศได้แบ่งปันประสบการณ์ วิธีการสอน และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

2. เป็นช่องทางให้ครูได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศและเพื่อนครูนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

3. ผู้นิเทศสามารถถ่ายทอดแนวคิด ทฤษฎี นโยบายใหม่ ๆ ด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่คณะครู

4. เป็นพื้นที่สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู มีการแลกเปลี่ยนช่วยเหลือ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน

6. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาตนเองของครูและผู้นิเทศ

ดังนั้น การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการบริหารจัดการความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

Von Krogh และคณะ (2000) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและการเปิดกว้างในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ในองค์กร ประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจ (Trust) ได้แก่
   1.1 มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันในองค์กร
   1.2 มีการแบ่งปันข้อมูลและความรู้อย่างเปิดเผย
   1.3 มีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
2. การมีใจกว้าง (Openness) ได้แก่
   2.1 มีบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์
   2.2 ยอมรับความคิดเห็นและแนวทางที่แตกต่าง
   2.3 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
3. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction)
   3.1 มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ
   3.2 มีการประชุมหรือกิจกรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
   3.3 มีการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด
4. การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict Acceptance)

4.1 ยอมรับความขัดแย้งและความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นโอกาสในการเรียนรู้

4.2 มีการจัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์

ตัวบ่งชี้เหล่านี้จะช่วยสะท้อนบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่และนวัตกรรมในที่สุด

Schulz (2001) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นเวทีสำคัญที่ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดและไหลเวียนของความรู้และประสบการณ์ภายในองค์กร

3. องค์กรควรให้ความสำคัญและจัดกิจกรรมเช่นนี้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การประชุมแลกเปลี่ยนความรูเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Cross และ คณะ (2003) กล่าวว่า บทบาทของการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรผ่านการไหลเวียนของความรู้และข้อมูล การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ถือเป็นหนึ่งในกิจกรรมสำคัญที่ช่วยสร้างเครือข่ายความรู้เหล่านี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของเครือข่ายความรู้ มีดังนี้

1.1 เป็นโครงสร้างเชื่อมโยงที่ทำให้ความรู้สามารถไหลเวียนระหว่างจุดต่าง ๆ ในองค์กรได้

1.2 ช่วยให้บุคคลและกลุ่มเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการสร้างเครือข่ายความรู้ ประกอบด้วย

2.1 การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มเข้าด้วยกัน

2.2 เปิดพื้นที่ให้มีการแบ่งปัน ถ่ายทอด และสร้างความรู้ใหม่ร่วมกัน

2.3 ส่งเสริมให้เกิดการไหลเวียนของความรู้ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร

3. ประโยชน์ของเครือข่ายความรู้ ได้แก่

3.1 เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและใช้ประโยชน์จากความรู้ในองค์กร

3.2 ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลาย

3.3 สร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและกลุ่มในองค์กร ลดช่องว่างของความรู้

โดยสรุป การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ช่วยเชื่อมโยงบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทำให้เกิดการไหลเวียนของความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการสร้างเครือข่ายความรู้ที่เข้มแข็งในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและนวัตกรรม

Fullan (2007) กล่าวว่า เป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กรทางการศึกษา ผ่านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องและมีประโยชน์ต่อการนิเทศการสอนและการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ในกลุ่มครูผู้สอน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเวทีให้ครูได้แบ่งปันประสบการณ์ สะท้อนผล และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3. ช่วยสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูได้เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นอยู่เสมอ สอดคล้องกับหลักการพัฒนาวิชาชีพครู

4. เป็นโอกาสให้ผู้นิเทศถ่ายทอดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่คณะครู เกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนวิธีการสอนร่วมกัน

5. ช่วยให้เกิดการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการนิเทศ จากการแลกเปลี่ยนและระดมสมองร่วมกัน

6. ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในหมู่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้นั้น สอดคล้องและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการนิเทศการสอนและการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

Nonaka (2009) กล่าวว่า การประชุมแลกเปลี่ยนรู้เป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญในการถ่ายโอนความรู้แฝงไปสู่ความรู้ชัดแจ้ง ดังนี้

กระบวนการสร้างความรู้ใหม่ในองค์กรประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ

1. Socialization คือ การแลกเปลี่ยนความรู้แฝง (Tacit Knowledge) ระหว่างบุคคล เช่น การสังเกตการณ์และฝึกปฏิบัติงาน

2. Externalization คือ การถ่ายโอนความรู้แฝงให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)

3. Combination คือ การรวบรวมและจัดระเบียบความรู้ชัดแจ้งที่มีอยู่เพื่อสร้างความรู้ใหม่

4. Internalization คือ การนำความรู้ชัดแจ้งมาผนวกกับความรู้แฝงของแต่ละบุคคล

ในขั้นตอนที่ 2 Externalization นั้น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้แฝง ประสบการณ์ และแนวคิดที่ฝังลึกออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง เช่น การระดมสมอง การอภิปราย การบันทึกข้อมูล เป็นต้น นอกจากนี้ ในขั้นตอนอื่น ๆ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็มีบทบาทสำคัญ เช่น Socialization เป็นพื้นที่สร้างปฏิสัมพันธ์และถ่ายทอดความรู้แฝงระหว่างบุคคล Combination เป็นเวทีในการรวบรวมและประมวลความรู้ชัดแจ้งที่มีอยู่ และ Internalization เป็นการช่วยให้บุคคลได้ซึมซับความรู้ชัดแจ้งและผนวกกับความรู้แฝงของตนเอง

ดังนั้น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงมีบทบาทสำคัญในกระบวนการสร้างความรู้ โดยเฉพาะในการถ่ายโอนความรู้แฝงสู่ความรู้ชัดแจ้ง และเป็นพื้นที่สำคัญในการแลกเปลี่ยน รวบรวม และดูดซับความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ในองค์กร

Johri (2011) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามที่กล่าวมานั้น มีความสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ในหลายประการ ดังนี้

1. เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ช่วยให้สมาชิกสามารถเข้าร่วมการประชุมแลกเปลี่ยนได้อย่างสะดวก แม้จะอยู่คนละสถานที่ก็ตาม ผ่านการใช้อีเมล แชท วิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ หรือโซเชียลมีเดีย เป็นต้น

2. เครื่องมือร่วมมือและสร้างสรรค์งานร่วมกัน เช่น แชร์หน้าจอ จัดการไฟล์ออนไลน์ โน้ตบุ๊คดิจิทัล ช่วยให้สมาชิกสามารถนำเสนอ แบ่งปัน แก้ไข เพิ่มเติมข้อมูลร่วมกันได้อย่างสะดวกระหว่างการประชุม

3. เครื่องมือสร้างและประมวลผล ช่วยให้สมาชิกสามารถร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์องค์ความรู้ และสร้างสรรค์ผลงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบจากการประชุม

4. การบูรณาการเทคโนโลยีเหล่านี้กับกระบวนการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ทำให้สามารถขยายขอบเขตของการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้ครอบคลุมกว้างขวางมากขึ้น เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้อย่างไร้ขีดจำกัด

5. ช่วยให้การเรียนรู้และการประชุมแลกเปลี่ยนเป็นไปอย่างมีส่วนร่วม ทุกคนสามารถมีปฏิสัมพันธ์ แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงและลึกซึ้ง แม้อยู่คนละสถานที่หรือบริบทก็ตาม โดยสรุป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างให้การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก และขยายขอบเขตของการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ให้กว้างไกลยิ่งขึ้น

Dalkir (2017) กล่าวว่า การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Meetings) เป็นหนึ่งในกิจกรรมหลักของกระบวนการจัดการความรู้ ด้วยเหตุผลดังนี้

1. เป็นช่องทางสำคัญในการถ่ายทอดความรู้แฝง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในตัวบุคคล เช่น ประสบการณ์ ทักษะ และนาทีสำคัญต่าง ๆ ให้ปรากฏออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ที่สามารถจัดระบบและบันทึกได้

2. ผู้เข้าร่วมประชุมสามารถแบ่งปันความรู้ผ่านการเล่าเรื่องราว ยกตัวอย่าง แสดงทักษะ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน ทำให้ความรู้แฝงค่อย ๆ ถูกถอดรหัสออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง

3. เป็นพื้นที่ที่ช่วยให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) จากการรวมความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมหลายคน

4. ช่วยเสริมสร้างชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice) โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกัน

ดังนั้น การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้จึงมีบทบาทสำคัญในการเปิดพื้นที่เพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ แบ่งปัน และร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นขั้นตอนหลักในกระบวนการจัดการความรู้

Hansen และคณะ (2020) กล่าวว่า ได้ต่อยอดแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (2006) โดยนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น สามารถนำมาพิจารณาเป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังนี้

1. การเปิดรับมุมมองและประสบการณ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

1.1 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

1.2 รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอย่างจริงจังและเป็นระบบ

2. การสร้างความตระหนักด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.1 นำประเด็นเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมาเป็นส่วนหนึ่งของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.2 วิเคราะห์ผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดจากการจัดการเรียนรู้

3. การสร้างแนวปฏิบัติที่คำนึงถึงความรับผิดชอบ

3.1 นำข้อมูลจากการแลกเปลี่ยนไปกำหนดเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม

3.2 ปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

4.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานการศึกษา สถาบันการศึกษา องค์กรด้านสิ่งแวดล้อม

4.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่าย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงคุณธรรมและสิ่งแวดล้อม

5. การติดตามและประเมินผล

5.1 มีระบบติดตามและประเมินการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง

5.2 นำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การนำตัวบ่งชี้เหล่านี้มาใช้จะช่วยให้การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนิเทศการจัดการเรียนรู้มีมุมมองที่ครอบคลุมทั้งคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับหลักการสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

Anshari และ Hamdan (2022) กล่าวว่า การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกิจกรรมหลักที่ช่วยให้เกิดการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ภายในชุมชน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ในชุมชนแห่งการปฏิบัติ มีดังนี้

1. การจัดประชุม/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เป็นกิจกรรมหลักที่ช่วยให้สมาชิกในชุมชนได้แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน

2. บรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวย มีความไว้วางใจและเปิดกว้างในการแลกเปลี่ยน ส่งเสริมให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็นและแบ่งปันความรู้

3. ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้นำต้องมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง

4. โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศที่อำนวยความสะดวก เช่น ระบบจัดการความรู้ เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ ฐานข้อมูลความรู้ เป็นต้น

5. แรงจูงใจและการให้รางวัลแก่สมาชิกที่มีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้ ทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน

6. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิก

ปัจจัยเหล่านี้สามารถนำไปพิจารณาเป็นตัวบ่งชี้ในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในชุมชนแห่งการปฏิบัติ โดยองค์กรควรให้ความสำคัญและสนับสนุนทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน กิจกรรม แรงจูงใจ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้

สรุปได้ว่า การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้พบปะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็น และองค์ความรู้ ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้งและความรู้แฝงเร้น เพื่อสร้างความเข้าใจ สังเคราะห์และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ร่วมกัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Professional Learning Community Meeting)จากทรรศนะและผลการศึกษาของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยเห็นว่ามีตัวบ่งชี้ที่มีความหมายไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน จึงกำหนดชื่อตัวบ่งชี้ที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันแต่ครอบคลุมทุกแนวคิดที่กล่าวข้างต้นมาเป็นองค์ประกอบย่อยการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ดังตาราง 15 และ 16

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

ตาราง 15 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

ตัวบ่งชี้	Davenport และ Prusak (2000)	Von Krogh และคณะ (2000)	Schulz (2001)	Cross และคณะ (2003)	Fullan (2007)	Nonaka (2009)	Johri (2011)	Dalkir (2017)	Hansen และคณะ (2020)	Anshari และ Hamdan (2022)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓					6	60
2. โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน				✓		✓	✓	✓	✓	✓	6	60
3. วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8	80
4. ภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร										✓	1	10
5. แรงจูงใจและการให้รางวัล										✓	1	10
6. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓		✓				✓	✓		5	50

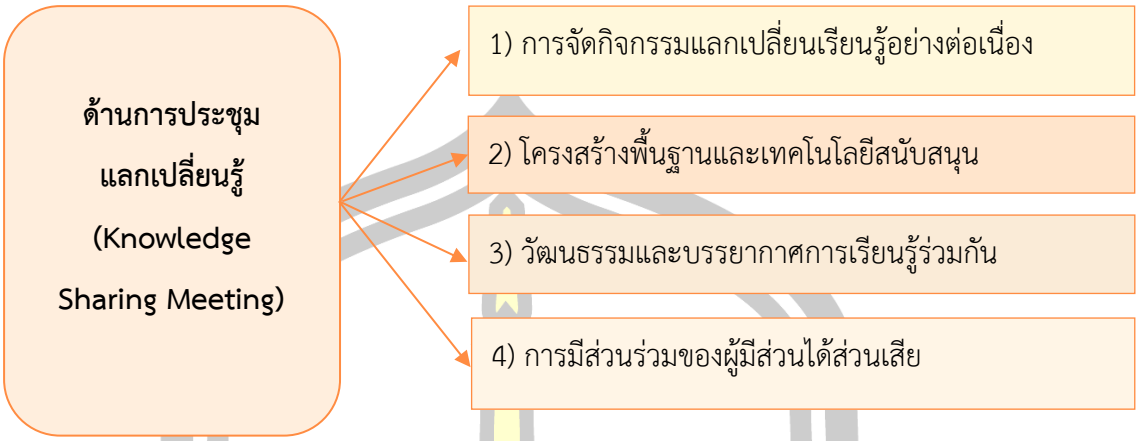
จากตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) พบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่สูง (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน (ร้อยละ 80) 2) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 60) 3) โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน (ร้อยละ 60) และ 4) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ 50) ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 4 รายการมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ โดยมีรายละเอียดการสนับสนุนจากนักวิชาการแต่ละท่าน ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการและนักการศึกษา
1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	Davenport และ Prusak (2000); Von Krogh และคณะ (2000); Schulz (2001); Cross และคณะ (2003); Fullan (2007); Nonaka (2009)
2. โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน	Cross และคณะ (2003); Nonaka (2009); Johri (2011); Dalkir (2017); Hansen และคณะ (2020); Anshari และ Hamdan (2022)
3. วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	Davenport และ Prusak (2000); Von Krogh และคณะ (2000); Schulz (2001); Cross และคณะ (2003); Fullan (2007); Johri (2011); Hansen และคณะ (2020); Anshari และ Hamdan (2022)
4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	Davenport และ Prusak (2000); Von Krogh และคณะ (2000); Cross และคณะ (2003); Dalkir (2017); Hansen และคณะ (2020)

จากตาราง 16 องค์ประกอบย่อยเพื่อกำหนดชื่อตัวบ่งชี้ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน 3) วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน และ 4) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังภาพประกอบ 8

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว



ภาพประกอบ 8 ตัวบ่งชี้ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Hargreaves (2008) กล่าวว่า หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ วิธีการจัดการเรียนรู้ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคระหว่างคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู

Darling-Hammond และ McLaughlin (2011) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาจัดให้มีการแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการจัดการเรียนรู้ระหว่างคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะการสอนของครู นำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

Timperley (2011) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้กระบวนการสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการวิชาชีพครูนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

Fullan (2016) กล่าวว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือสถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี รวมถึงความท้าทายและปัญหาในการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างยั่งยืน

York-Barr และคณะ (2016) กล่าวว่า กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังกล่าวสามารถใช้เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการนิเทศการจัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรครูอย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้ครูมีศักยภาพในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุปแล้ว การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดการเรียนรู้ระหว่างคณะครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสะท้อนผล วิเคราะห์ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

2. โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน

Cifuentes, Maxwell และ Bulu (2011) กล่าวว่า เป็นการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอต่อความต้องการ พร้อมทั้งการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีผ่านกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

Cosgrave (2017) กล่าวว่า เป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดหาและพัฒนาขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการนิเทศ การพัฒนาวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ประยุกต์สำหรับการสอน แพลตฟอร์มออนไลน์ รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้ผู้นิเทศและครูสามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล เข้าถึงแหล่งความรู้และสื่อการจัดการเรียนรู้ บันทึกหรือแชร์การสอนเพื่อการสังเกตและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์หรือผสมผสานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและการพัฒนาวิชาชีพ

Haleem และคณะ (2022) กล่าวว่า หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อาทิ คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต สมาร์ทโฟน แอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์มออนไลน์ มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ประกอบด้วย การสร้างชุมชนออนไลน์ การแชร์คลิปวีดีโอการสอนเพื่อสังเกตและวิพากษ์ การประชุมออนไลน์แลกเปลี่ยนสะท้อนผล การแบ่งปันสื่อและนวัตกรรม รวมถึงการออกแบบแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันด้วยเครื่องมือดิจิทัล ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การหาแนวทางพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวการนิเทศในยุคดิจิทัล

Mdhlalose และ Mlambo (2023) กล่าวว่า เป็นการจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้สำหรับทั้งครูและผู้เรียน

Ali และคณะ (2023) กล่าวว่า เป็นการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอ ทันสมัย มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน มีการสนับสนุนด้านงบประมาณ การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ควบคู่ไปกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน หมายถึง การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ พร้อมใช้งาน มีระบบการจัดการและบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีผ่านกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

3. วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน

Fullan (2016) กล่าวว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันเป็นการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทการนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เปิดกว้าง และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Caliskan และ Zhu (2020) กล่าวว่า เป็นบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดซึ่งกันและกัน รวมถึงได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

Tout และคณะ (2021) กล่าวว่า เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เน้นการสื่อสารแบบเปิดกว้าง มีโครงสร้างกระจายอำนาจ สร้างความไว้วางใจและร่วมมือกัน ให้อิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน พร้อมทั้งมีระบบสนับสนุนทรัพยากร การจูงใจ และการยกย่องผลงาน

Hargreaves และ Fullan (2015) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมให้ครูได้ร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ถือเป็น “ทุนทางวิชาชีพ” ที่สำคัญในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยต้องสร้างบรรยากาศที่ปราศจากความกลัวหรือการตัดสินลงโทษ

Senge (2006) กล่าวว่า เป็นบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือกันอย่างมีความไว้วางใจและปราศจากความกลัว ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญ

ของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้การนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสื่อสารแบบเปิดกว้าง บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ระบบสนับสนุนทรัพยากร การจูงใจ และผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการส่งเสริมการพัฒนา

4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Fullan (2018) กล่าวว่า เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและชัดเจนเกี่ยวกับความซับซ้อนของสถานการณ์ และทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืนการให้ความสำคัญกับความละเอียดอ่อน ความยืดหยุ่น และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย จะช่วยให้ผู้นิเทศสามารถเข้าใจสถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง สื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันได้ดีขึ้น และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพและยั่งยืน

Bambrick-Santoyo (2018) กล่าวว่า การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ได้แก่ ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการระบุปัญหา วางแผน ตัดสินใจ และดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้นั้น เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของผู้นิเทศ เพราะจะทำให้ได้รับข้อมูล มุมมอง และความรู้ที่หลากหลายจากทุกฝ่าย ทำความเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงได้ลึกซึ้ง สามารถกำหนดกลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนั้นผู้นิเทศที่ประสบความสำเร็จควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการเข้าถึงของทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำพลังจากความหลากหลายมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Rainey (2020) เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยรวมถึงผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้นิเทศควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ วิธีนี้ช่วยให้การจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดีขึ้น และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

Leithwood, Harris และ Hopkins (2020) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมพัฒนาบุคลากรและระดมการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้นิเทศได้รับข้อมูลที่หลากหลายมุมมอง สามารถออกแบบกระบวนการนิเทศและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษามากขึ้น

นอกจากนี้ ยังช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกันในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

Harris และ Jones (2021) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้จึงควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนมุมมอง ให้ข้อมูลป้อนกลับ และร่วมวางแผนพัฒนา เพื่อให้การนิเทศสอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา นอกจากนี้ การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากหลากหลายฝ่ายยังช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เพิ่มความโปร่งใส และการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะนำไปสู่การนำผลการนิเทศไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

ตาราง 17 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)	1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	กระบวนการที่สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดการเรียนรู้ระหว่างคณะครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสะท้อนผล วิเคราะห์ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ
	2. โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน	การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ พร้อมใช้งาน มีระบบการจัดการและบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีผ่านกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

ตาราง 17 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	3. วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	การสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสื่อสารแบบเปิดกว้าง บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ระบบสนับสนุนทรัพยากร การจูงใจ และผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการส่งเสริมการพัฒนา
	4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

ดังนั้น การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Professional Learning Community Meeting) หมายถึง กระบวนการจัดประชุมภายใต้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพที่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยมีโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่สนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ไว้วางใจ และส่งเสริมการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

5. การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) พบว่านักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดที่หลากหลายและสอดคล้องกับการวางแผนร่วมกัน โดยแนวคิดสำคัญสามารถสรุปได้ดังนี้

Pajak (2000) ได้อธิบายว่า การวางแผนพัฒนาเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการนิเทศและประเมินผล โดยนำข้อมูลจากการนิเทศและประเมินมาใช้วางแผนพัฒนาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การนิเทศและประเมินให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ใช้วิธีการและเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และนำไปสู่การวางแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Beach และ Reinhartz (2000) เสนอขั้นตอนหลักของการวางแผนพัฒนาไว้ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. การศึกษาข้อมูลอย่างรอบด้าน ทำความเข้าใจสถานการณ์และบริบทการจัดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง

2. การวิเคราะห์ช่องว่าง เปรียบเทียบสถานการณ์จริงกับเป้าหมายที่คาดหวัง

3. การกำหนดแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรม กรอบเวลา และทรัพยากรที่จำเป็น

กระบวนการนี้จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

Nolan และ Hoover (2011) ได้เชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติในการวางแผนพัฒนา โดยเสนอกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. ทบทวนองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2. วิเคราะห์สภาพการณ์และบริบทจริง

3. ออกแบบและวางแผนการปรับปรุง

4. นำแผนสู่การปฏิบัติ ติดตามและประเมินผล

ดังนั้น กระบวนการของ Nolan และ Hoover จึงเป็นการผสมผสานองค์ความรู้ทางทฤษฎีกับสภาพการณ์จริง เพื่อออกแบบและปรับปรุงกระบวนการนิเทศและประเมินผลครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Marzano และคณะ (2011) เน้นการบูรณาการองค์ความรู้ทางทฤษฎีและทักษะการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการมีความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การมีทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้ในสภาพการจัดการเรียนรู้จริง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติ การกำหนดเป้าหมายที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้และทักษะ และการออกแบบแผนที่บูรณาการทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติ

ด้วยการบูรณาการระหว่างศาสตร์และศิลปะของการจัดการเรียนรู้เช่นนี้ จึงจะทำให้เกิดการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงและครอบคลุมทุกด้าน อันจะนำไปสู่คุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น

Acheson และ Gall (2011) ให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนา โดยเน้นองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. การใช้ข้อมูลจากการสังเกตเป็นฐานในการวางแผนพัฒนา

2. การให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผน

3. การวางแผนอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน

4. การดำเนินการอย่างต่อเนื่องในลักษณะวงจรการพัฒนา

Sullivan และ Glanz (2013) เน้นความสำคัญของการเลือกใช้กลยุทธ์และเทคนิคที่เหมาะสมในการวางแผนพัฒนา โดยการนิเทศต้องใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการวางแผนพัฒนาการเลือกกลยุทธ์ต้องสอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็น และ การวางแผนต้องมุ่งสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิผล

Zepeda (2013) เสนอการนำเครื่องมือและแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาได้แก่

1. การใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์สภาพแวดล้อม

2. การประเมินความต้องการจำเป็น

3. การจัดทำแผนกลยุทธ์

4. การใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย

5. การประยุกต์ใช้วงจร PDCA ในการดำเนินงาน

Sergiovanni และ Starratt (2014) เน้นการร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครู โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ผ่านการร่วมมือกันในทุกขั้นตอนของการวางแผน การใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นฐาน การกำหนดกิจกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ และการติดตามประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียน

Glickman และคณะ (2018) เสนอกระบวนการวางแผนพัฒนาในเชิงพัฒนาการร่วมกัน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การประเมินสถานการณ์การจัดการเรียนรู้ปัจจุบัน

2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. การออกแบบแผนปฏิบัติการ

4. การนำแผนสู่การปฏิบัติ

5. การประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) หมายถึง กระบวนการวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ผ่านการบูรณาการองค์ความรู้และการมีส่วนร่วมของผู้นิเทศและครู

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการวางแผนพัฒนา จากทรรศนะและผลการศึกษาของนักวิชาการทั้ง 9 ท่าน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนพัฒนา ดังแสดงในตาราง 18 และ 19

ตาราง 18 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

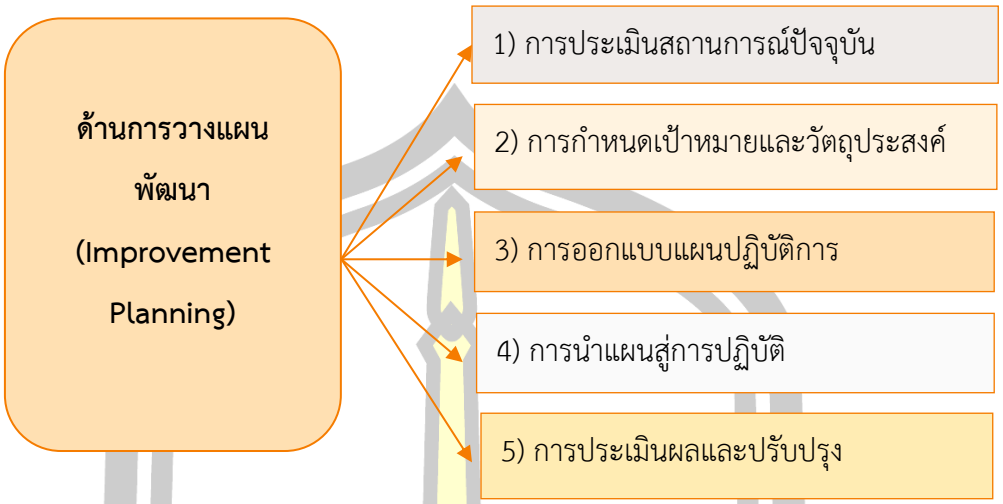
ตัวบ่งชี้	Pajak (2000)	Beach และ Reinhartz (2000)	Nolan และ Hoover (2011)	Marzano และคณะ (2011)	Acheson และ Gall (2011)	Sullivan และ Glanz (2013)	Zepeda (2013)	Sergiovanni และ Starratt (2014)	Glickman และคณะ (2018)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
1. การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	100
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์		✓	✓	✓		✓	✓		✓	6	66.66
3. การออกแบบแผนปฏิบัติการ		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	88.88
4. การนำแผนสู่การปฏิบัติ			✓	✓	✓		✓	✓	✓	6	66.66
5. การสังเกต					✓		✓			2	22.22
6. การใช้เครื่องมือ			✓		✓	✓	✓			4	44.44
7. การประเมินผลและปรับปรุง			✓	✓		✓	✓	✓	✓	5	55.55

จากตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) พบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่สูง (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน (ร้อยละ 100) 2) การออกแบบแผนปฏิบัติการ (ร้อยละ 88.88) 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (ร้อยละ 66.66) 4) การนำแผนสู่การปฏิบัติ (ร้อยละ 66.66) และ 5) การประเมินผลและปรับปรุง (ร้อยละ 55.55) ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 5 รายการมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนพัฒนา โดยมีรายละเอียดการสนับสนุนจากนักวิชาการแต่ละท่าน ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการและนักการศึกษา
1. การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน	Pajak (2000); Beach and Reinhartz (2000); Nolan & Hoover (2011); Marzano et al. (2011); Acheson and Gall (2011); Sullivan and Glanz (2013); Zepeda (2013); Sergiovanni and Starratt (2014); Glickman and others (2018)
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	Beach and Reinhartz (2000); Nolan and Hoover (2011); Marzano and others (2011); Sullivan and Glanz (2013); Zepeda (2013); Glickman and others (2018)
3. การออกแบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan Design)	Beach and Reinhartz (2000); Nolan and Hoover (2011); Marzano and others (2011); Acheson and Gall (2011); Sullivan and Glanz (2013); Zepeda (2013); Sergiovanni and Starratt (2014); Glickman and others (2018)
4. การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Action Plan Implementation)	Nolan and Hoover (2011); Marzano and others (2011); Acheson and Gall (2011); Zepeda (2013); Sergiovanni and Starratt (2014); Glickman and others (2018)
5. การประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation and Improvement)	Nolan and Hoover (2011); Marzano and others (2011); Sullivan and Glanz (2013); Zepeda (2013); Sergiovanni and Starratt (2014); Glickman and others (2018)

จากตาราง 19 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) โดยพิจารณาจากนักวิชาการที่สนับสนุนแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน 2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3) การออกแบบแผนปฏิบัติการ 4) การนำแผนสู่การปฏิบัติ และ 5) การประเมินผลและปรับปรุง ดังจะแสดงในภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

1. การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน (Current Situation Assessment)

Nolan และ Hoover (2011) กล่าวว่า การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นิเทศสามารถทำความเข้าใจบริบทและสภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง เพื่อวางแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียน

Marzano และคณะ (2011) ระบุว่า การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันควรครอบคลุมทั้งด้านการจัดการชั้นเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับการนิเทศ

Zepeda (2013) ระบุว่า การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันเป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Sullivan และ Glanz (2013) อธิบายว่า การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ โดยผู้นิเทศต้องรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและวิเคราะห์อย่างรอบด้าน เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนการนิเทศที่เหมาะสม

Glickman และคณะ (2018) อธิบายว่า การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการสอนในปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การวางแผนและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ครอบคลุมด้านการจัดการชั้นเรียน

กระบวนการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ของผู้เรียน เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนา

2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective Setting)

Beach และ Reinhartz (2000) ระบุว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต้องสามารถวัดและประเมินผลได้อย่างชัดเจน โดยควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ๆ

Marzano และคณะ (2011) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ควรเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันในการบรรลุเป้าหมาย

Zepeda (2013) อธิบายว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นการระบุสิ่งที่ต้องการบรรลุจากการนิเทศอย่างชัดเจน โดยควรสอดคล้องกับข้อมูลจากการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

Sullivan และ Glanz (2013) อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการนิเทศ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการวางแผนและดำเนินการนิเทศต่อไป

Glickman และคณะ (2018) ระบุว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เป็นการตั้งจุดหมายปลายทางสำหรับการนิเทศ ซึ่งควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ชัดเจน วัดผลได้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียน

3. การออกแบบแผนปฏิบัติการ (Action Plan Design)

Beach และ Reinhartz (2000) กล่าวว่า การออกแบบแผนปฏิบัติการเป็นการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และกรอบเวลาสำหรับการนิเทศ โดยอิงจากข้อมูลที่ได้จากการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การนิเทศตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง

Marzano และคณะ (2011) กล่าวว่า การออกแบบแผนปฏิบัติการควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการระบุกิจกรรมและวิธีการที่จะใช้ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ

Sullivan และ Glanz (2013) ระบุว่า การออกแบบแผนปฏิบัติการเป็นการสร้างกรอบการทำงานสำหรับการนิเทศ โดยมีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น

Zepeda (2013) ระบุว่า การออกแบบแผนปฏิบัติการเป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับกลยุทธ์ วิธีการและทรัพยากรที่จะใช้ในการนิเทศ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู

Glickman และคณะ (2018) อธิบายว่า การออกแบบแผนปฏิบัติการเป็นการกำหนดเส้นทางและแนวทางปฏิบัติสำหรับการนิเทศ โดยคำนึงถึงบริบทและความต้องการที่หลากหลายของครูและผู้เรียน

สรุปได้ว่า การออกแบบแผนปฏิบัติการ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยอ้างอิงจากผลการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดเป้าหมาย วิธีการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ระยะเวลา บทบาทหน้าที่ และทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้แผนสอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการ

4. การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Action Plan Implementation)

Beach และ Reinhartz (2000) ระบุว่า การนำแผนสู่การปฏิบัติเป็นการนำทรัพยากรและความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการนิเทศตามที่ได้วางแผนไว้

Marzano และคณะ (2011) กล่าวว่า การนำแผนสู่การปฏิบัติต้องมีการสื่อสารและประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้นิเทศและครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Zepeda (2013) อธิบายว่า การนำแผนสู่การปฏิบัติเป็นการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้อย่างเป็นระบบ โดยใช้กลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครูและนักเรียน

Sullivan และ Glanz (2013) อธิบายว่า การนำแผนสู่การปฏิบัติเป็นการแปลงแผนปฏิบัติการให้เป็นกิจกรรมและการดำเนินงานจริง โดยผู้นิเทศต้องมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

Glickman และคณะ (2018) ระบุว่า การนำแผนสู่การปฏิบัติเป็นการนำแนวคิด หลักการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้มาปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การนำแผนสู่การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ โดยระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีการสื่อสาร ประสานงาน และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการตามสถานการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation and Improvement)

Beach และ Reinhartz (2000) ระบุว่า การประเมินผลและปรับปรุงต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง เพื่อให้ได้ภาพรวมของผลการดำเนินงานและสามารถระบุประเด็นที่ต้องได้รับการปรับปรุงได้อย่างครอบคลุม

Marzano และคณะ (2011) กล่าวว่า การประเมินผลและปรับปรุงควรเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมกันกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและนำไปสู่การปรับปรุงที่ตรงประเด็น

Zepeda (2013) อธิบายว่า การประเมินผลและปรับปรุงเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อตรวจสอบว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงแผนและกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Sullivan และ Glanz (2013) อธิบายว่าการประเมินผลและปรับปรุงไม่ใช่เพียงขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศ แต่เป็นส่วนหนึ่งของวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนการนิเทศในรอบต่อไป

Glickman`และคณะ (2018) ระบุว่า การประเมินผลและปรับปรุงเป็นส่วนสำคัญของวงจรการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อติดตามความก้าวหน้า ระบุจุดแข็งและจุดอ่อน และนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การประเมินผลและปรับปรุง หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน วิเคราะห์ผลเพื่อระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร

ตาราง 20 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	1. การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ครอบคลุมด้านการจัดการชั้นเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
		และผลลัพธ์ของผู้เรียน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนา
	2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ชัดเจน วัดผลได้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียน
ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)	3. การออกแบบแผนปฏิบัติการ	การวางแผนอย่างเป็นระบบโดยอ้างอิงจากผลการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดเป้าหมาย วิธีการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ระยะเวลา บทบาทหน้าที่ และทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้แผนสอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการ
	4. การนำแผนสู่การปฏิบัติ	การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ โดยระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีการสื่อสารประสานงาน และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการตามสถานการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
	5. การประเมินผลและปรับปรุง	การประเมินผลการดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลที่หลากหลาย มีการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมิน วิเคราะห์ผลเพื่อระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง และนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร

ดังนั้น การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) หมายถึง กระบวนการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมาวิเคราะห์ เพื่อระบุประเด็นที่ต้องได้รับการปรับปรุง จากนั้นจึงวางแผนกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กิจกรรม และทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาในรอบถัดไป ให้สอดคล้องกับข้อมูลและบริบทที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยเป็นส่วนหนึ่งของวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) พบว่ามีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดที่หลากหลายและสอดคล้องกัน ดังนี้

Ní Bhroin และ King (2020) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานร่วมกันของครูในกระบวนการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individual Education Plan: IEP) สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลร่วมกันในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดทำแผน IEP เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างครูผู้สอน ครูพิเศษ ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการจัดการเรียนรู้และประเมินผลร่วมกัน

2. การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการกำหนดค่านิยมร่วมกันในการดูแลผู้เรียนกลุ่มนี้

3. ครูต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

4. กระบวนการประเมินผลร่วมกันจะช่วยให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของผู้เรียน เพื่อนำมาปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและผู้เรียนในการประเมินผลจะทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น

โดยสรุป การประเมินผลร่วมกันในกระบวนการจัดทำแผน IEP เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบรวมให้ประสบความสำเร็จ ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การสื่อสารและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สามารถ

ออกแบบและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างแท้จริง

Cone และ Unni (2020) กล่าวว่า เป็นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. Unfreezing Stage เป็นการสำรวจปัญหาและความต้องการของบุคลากรผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. Change Stage คือ การใช้ Modified Delphi ในการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรถึงแนวทางแก้ไขปัญหา โดยทำซ้ำหลายรอบจนได้ข้อสรุปที่เป็นฉันทามติ

3. Refreezing Stage เป็นการนำข้อสรุปที่ได้ไปออกแบบและปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร

จากกระบวนการนี้ จะเห็นได้ว่ามีการเปิดโอกาสให้บุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักได้มีส่วนร่วมในการประเมินสภาพปัญหา ร่วมหาแนวทางแก้ไข และร่วมออกแบบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการประเมินผลร่วมกัน ที่ต้องการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมตลอดกระบวนการประเมิน เพื่อให้ผลการประเมินตรงตามความต้องการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

การใช้วิธีการนี้จึงทำให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมุมมองของบุคลากร ข้อเสนอแนะมีความน่าเชื่อถือเนื่องจากได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง และผลลัพธ์ที่ได้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงในการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากบุคลากรเองได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของการเปลี่ยนแปลง

Aslan (2021) ศึกษาประเมินสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านการสื่อสารแบบประสานเวลา (Collaborative Synchronous Learning Environment) โดยใช้กรอบแนวคิดของการมีปฏิสัมพันธ์และชุมชนการเรียนรู้ (Community of Inquiry) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลร่วมกันในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านการสื่อสารแบบประสานเวลาเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างทันทีทันใด

2. กรอบแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ด้านการรู้คิด (Cognitive Presence) ปฏิสัมพันธ์ด้านสังคม (Social Presence) และปฏิสัมพันธ์ด้านการสอน (Teaching Presence) ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินผลการเรียนรู้แบบร่วมมือ

3. ในการประเมินผลร่วมกัน ครูผู้สอนควรสังเกตและประเมินระดับปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนในแต่ละองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นต้น

4. การใช้เครื่องมือประเมินที่เหมาะสม เช่น แบบสอบถาม แบบสังเกต หรือการวิเคราะห์การสนทนาออนไลน์ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ

5. นอกจากการประเมินระดับปฏิสัมพันธ์แล้ว การประเมินผลงานหรือชิ้นงานของผู้เรียนก็เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลร่วมกันด้วย

6. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลร่วมกันควรนำมาวิเคราะห์และใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสรุป การประเมินผลร่วมกันในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านการสื่อสารแบบประสานเวลานั้น ควรให้ความสำคัญกับการประเมินระดับปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ทั้งการรู้คิด สังคม และการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลงาน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Yeh`และ คณะ (2021) กล่าวว่า การประเมินผลร่วมกันหรือการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Assessment) เป็นกระบวนการที่ครูและผู้เรียนร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้ โดยมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ TPACK ในมิติด้านการประเมินผล ดังนี้

1. การประเมินผลร่วมกันเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ซึ่งช่วยให้นักเรียนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการเรียนรู้ได้ชัดเจนขึ้น

2. ครูและผู้เรียนร่วมกันออกแบบกิจกรรมการประเมินที่หลากหลาย โดยสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการประเมินได้อย่างเหมาะสม เช่น การใช้แอปพลิเคชันหรือเครื่องมือออนไลน์ในการประเมินผลงาน

3. การประเมินผลร่วมกันส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และการประเมินตนเอง โดยครูคอยให้คำแนะนำและข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์

4. กระบวนการประเมินร่วมกันเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งช่วยให้ครูได้เข้าใจความคิด ความเข้าใจ และความต้องการของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น

5. การประเมินแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบร่วมมือและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของนักเรียน

โดยสรุป การประเมินผลร่วมกันเป็นกระบวนการที่สำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ และการบูรณาการเทคโนโลยีในการประเมินผลอย่างเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของผู้เรียน

Larrivee (2021) กล่าวว่า การสะท้อนผลร่วมกันเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเป็นการร่วมกันวิเคราะห์การปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมุมมองระหว่างผู้นิเทศ ครู และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Ryan และ Ryan (2022) เสนอแนวทางการสะท้อนผลร่วมกันในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสะท้อนผลร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 2) การใช้คำถามกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และสะท้อนผลอย่างลึกซึ้ง 3) การให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ 4) การร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา และ 5) การติดตามผลการนำข้อมูลป้อนกลับไปใช้ในการพัฒนา

Forbes และคณะ (2022) ได้เสนอแนวคิด Course Enhancement Conversationsซึ่งเป็นกระบวนการประเมินคุณภาพหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการนั้นสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลร่วมกันในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. เป้าหมายหลักคือการปรับปรุงคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานประกันคุณภาพและครูผู้รับผิดชอบหลักสูตร

2. กระบวนการ Course Enhancement Conversations เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพของหลักสูตร

3. แทนที่จะใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่อาจทำให้เกิดการตีความเชิงลบกระบวนการนี้ใช้ Sentinel Indicators ซึ่งเป็นสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าเพื่อกระตุ้นให้เกิดการประเมินคุณภาพอย่างรอบด้าน

4. บรรยากาศของการประชุมเป็นไปในลักษณะของความร่วมมือเชิงสร้างสรรค์ โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน

5. หน่วยงานประกันคุณภาพทำหน้าที่เป็น Evaluation Champions ในการส่งเสริมให้คณาจารย์และผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้มีความคิดเชิงประเมินและใช้ข้อมูลในการตัดสินใจมากขึ้น

6. ประเด็นที่พบจากการประชุมได้นำไปสู่การปรับปรุงแนวปฏิบัติในสถานศึกษา เช่น การจัดทำระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการติดตามและประเมินคุณภาพหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

การประเมินคุณภาพหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการดังกล่าวเป็นกระบวนการสำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีบทบาทในการร่วมประเมิน แลกเปลี่ยนข้อมูล และหาแนวทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนานักศึกษาให้บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

Whelan และ Seedhouse (2022) กล่าวว่า หลักการและแนวคิดของการประเมินผลร่วมกัน ประกอบด้วย

1. เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ ชุมชน ฯลฯ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินตั้งแต่เริ่มต้น

2. ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต และวิธีการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลและมุมมองที่หลากหลายและครอบคลุม

3. วางแผนและดำเนินการประเมินร่วมกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล และข้อสรุประหว่างกลุ่มต่าง ๆ

4. ร่วมกันวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อให้ผลการประเมินได้รับการยอมรับและเป็นที่น่าเชื่อถือของทุกฝ่าย

5. นำผลการประเมินที่ได้รับการยอมรับร่วมกันไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

กระบวนการนี้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สร้างความโปร่งใส รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และช่วยให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในบริบทของการส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ นวัตกรรมและความร่วมมือระหว่างประเทศ หากมีการประยุกต์ใช้กระบวนการประเมินร่วมกันโดยให้ตัวแทนจากองค์กร สถาบันและประเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ก็จะช่วยให้ได้แนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม อีกทั้งยังสร้างความร่วมมือ การยอมรับและการนำไปปฏิบัติจริงได้ดียิ่งขึ้น

Zalavra และ Papanikolaou (2022) เสนอกรอบการทำงานสำหรับการออกแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือบนวิกิ (Wiki-based Collaborative Learning Design) สำหรับการศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับมิติการประเมินผลร่วมกันในเชิงการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. กระบวนการที่ใช้

1.1 กำหนดบริบทการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยปรับใช้แบบจำลอง Salmon's Model ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน เพื่อค่อย ๆ ทำความคุ้นเคยกับการใช้วิกิ การทำงานร่วมกัน และกระบวนการออกแบบการเรียนรู้

1.2 สลับกิจกรรมระหว่างงานรายบุคคลและงานกลุ่มในแต่ละขั้นตอน เพื่อสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการแบ่งปันงานระหว่างนักศึกษาครู

1.3 ให้นักศึกษาครูออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันบนวิกิ โดยสามารถเขียนเนื้อหาเอง และแก้ไขเนื้อหาของเพื่อนร่วมกลุ่มได้

1.4 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น ความคิดเห็นจากแบบสอบถาม บันทึกการทำงานบนวิกิ และเนื้อหาบนหน้าวิกิ

1.5 วิเคราะห์ข้อมูลแบบผสมวิธี (Mixed-Method) เพื่อประเมินประสิทธิผลของกรอบการทำงานนี้

2. แนวคิดสำคัญ

2.1 การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันบนวิกิ โดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสร้างและแก้ไขเนื้อหาร่วมกัน

2.2 การผสมผสานกิจกรรมรายบุคคลและกลุ่ม เพื่อสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมการแบ่งปันงาน

2.3 การบูรณาการแนวคิดนิเทศการจัดการเรียนรู้ด้วยการให้ผู้เรียนได้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

2.4 การประเมินผลแบบผสมวิธี โดยรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพจากหลายแหล่ง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ

จากกระบวนการข้างต้น จะเห็นว่ามีการนำแนวคิดการประเมินร่วมกันมาประยุกต์ใช้ ทั้งในส่วนของการออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมกันสร้างสรรค์และปรับปรุงผลงานการออกแบบการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลด้วยวิธีผสมผสานที่รวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง การดำเนินงานในลักษณะนี้ทำให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้รับประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนมุมมองของเพื่อนร่วมกลุ่ม และได้ผลการประเมินที่สะท้อนข้อมูลจากหลายมิติ สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมและการประเมินร่วมกันเป็นอย่างดี

Havard และคณะ (2023) นำเสนอเครื่องมือ Peer Assessment Collaboration Evaluation (PACE) สำหรับการประเมินเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นนวัตกรรมที่น่าสนใจ

สำหรับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือในสภาพแวดล้อมออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินผลร่วมกันในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การทำงานเป็นกลุ่มในสภาพแวดล้อมออนไลน์มักประสบปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของสมาชิกบางคน หรือที่เรียกว่า Social Loafing ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบร่วมมือ

2. การใช้เครื่องมือ PACE ช่วยให้นักผู้เรียนสามารถประเมินการมีส่วนร่วมและการทำงานของเพื่อนร่วมกลุ่มได้อย่างเป็นระบบและเที่ยงตรง

3. กระบวนการประเมินเพื่อนด้วยเครื่องมือนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติและความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อนมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดปัญหา Social Loafing ในการทำงานกลุ่มได้

4. ครูผู้สอนสามารถนำข้อมูลจากการประเมินเพื่อนมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น

5. การใช้เครื่องมือนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และลดทัศนคติเชิงลบที่มีต่อการทำงานกลุ่ม

6. ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนสามารถใช้ข้อมูลจากการประเมินเพื่อนร่วมกับการสังเกตและการประเมินด้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้ภาพรวมของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือที่ครอบคลุมมากขึ้น

โดยสรุป การนำเครื่องมือ PACE มาใช้ในการประเมินผลร่วมกันสำหรับการทำงานกลุ่มออนไลน์นั้น ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ลดปัญหา Social Loafing และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยครูผู้สอนสามารถนำข้อมูลจากการประเมินเพื่อนมาใช้ประกอบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

Li และคณะ (2023) ได้นำเสนอกระบวนการ Collaborative Evaluation (CoEval) เพื่อประเมินงานเขียนเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ความร่วมมือระหว่างมนุษย์และระบบปัญญาประดิษฐ์ขนาดใหญ่ (Large Language Models: LLMs) นั้น เป็นแนวคิดที่น่าสนใจและสอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลร่วมกันในบริบทการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการ CoEval ประกอบด้วยการร่วมกันออกแบบเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมกับลักษณะงานเขียนสร้างสรรค์ โดย LLMs ช่วยในการสร้างแนวคิดเบื้องต้น ขณะที่มนุษย์ทำหน้าที่ตรวจสอบและปรับปรุงเกณฑ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. การใช้ LLMs ในการประเมินงานเขียนขั้นต้นช่วยประหยัดเวลาและแรงงานของมนุษย์ได้อย่างมาก โดยเฉพาะกับงานที่มีความยาวและปริมาณมาก

3. ในขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมของมนุษย์ยังคงมีความสำคัญ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า มนุษย์ได้ทำการปรับแก้คะแนนประมาณ 20% ของการประเมินโดย LLMs เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือมากขึ้น

4. กระบวนการ CoEval จึงเป็นการผสมผสานจุดแข็งของทั้งมนุษย์และ LLMs เข้าด้วยกัน โดยใช้ความสามารถในการประมวลผลข้อมูลปริมาณมากของ LLMs ควบคู่กับความสามารถในการตัดสินใจเชิงคุณภาพของมนุษย์

5. ในบริบทของการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนสามารถนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลงานหรือชิ้นงานของนักเรียนที่มีลักษณะเป็นงานเขียนเชิงสร้างสรรค์หรือตอบปลายเปิด

6. ครูอาจใช้เครื่องมือแบบ LLMs เป็นตัวช่วยในการประเมินคร่าว ๆ เบื้องต้น จากนั้นจึงทำการตรวจสอบ ให้คะแนน และให้ข้อคิดเห็นเชิงคุณภาพเพิ่มเติมด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่ครบถ้วนและน่าเชื่อถือมากขึ้น

โดยสรุป CoEval เป็นกระบวนการประเมินแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการใช้ประโยชน์จากข้อได้เปรียบของทั้งมนุษย์และปัญญาประดิษฐ์ขนาดใหญ่ไปพร้อมกัน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทการประเมินผลการเรียนรู้ โดยเฉพาะงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์

Martinez (2023) ศึกษาผลของการสะท้อนผลร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า การสะท้อนผลร่วมกันช่วยให้ครูได้ ดังนี้

1. เรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมวิชาชีพ
2. พัฒนามุมมองที่หลากหลายต่อการจัดการเรียนรู้
3. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Zhu และ Ergulec (2023) กล่าวว่า สำหรับการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์มีความจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์การประเมินผลแบบร่วมมือ เนื่องจากลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มและโครงงานที่มักใช้ในการเรียนรูปแบบนี้ กลยุทธ์การประเมินผลร่วมกันที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ได้แก่ การประเมินโดยครูผู้สอน การประเมินโดยเพื่อน และการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลายมุมมอง การกำหนดข้อตกลงของกลุ่ม การวางแผนโครงงาน การมอบหมายบทบาทหน้าที่ และการให้ข้อมูลป้อนกลับจากครู ในการประเมินผลร่วมกัน ควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและโปร่งใส โดยอาจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ด้วย การใช้เครื่องมือออนไลน์ในการประเมินผล เช่น แบบสอบถาม แบบประเมิน หรือเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล จะช่วยให้การประเมินผลมีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น การประเมินผลร่วมกันควร

ดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม

โดยสรุป การประเมินผลร่วมกันเป็นกลยุทธ์สำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ เนื่องจากช่วยให้ได้ข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation) หมายถึง กระบวนการประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันตั้งแต่เริ่มต้น โดยมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสานความร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีความโปร่งใสและยอมรับร่วมกันต่อผลการประเมิน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) จากทรรศนะและผลการศึกษาของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยเห็นว่ามีตัวบ่งชี้ที่มีความหมายไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน จึงกำหนดชื่อตัวบ่งชี้ที่มีความหมายเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันแต่ครอบคลุมทุกแนวคิดที่กล่าวข้างต้นมาเป็นตัวบ่งชี้การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ดังตาราง 21 และ 22

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

ตาราง 21 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

ตัวบ่งชี้	Ní Bhroin และ King (2020)	Cone และ Unni (2020)	Aslan (2021)	Yeh และ คณะ (2021)	Larrivee (2021)	Forbes และคณะ (2022)	Whelan และ Seedhouse (2022)	Zalavra และ Papanikolaou (2022)	Ryan and Ryan (2022)	Havard และคณะ (2023)	Li และคณะ (2023)	Zhu และ Ergulec (2023)	Martinez (2023)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
1. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100
2. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	12	92
3. การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		10	77
4. ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	11	85
5. การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100
6. การส่งเสริมความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100
7. สะท้อนผลร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100

จากตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) พบว่ามีองค์ประกอบย่อยที่มีความถี่สูง (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ 100) 2) การส่งเสริมความร่วมมือ (ร้อยละ 100) 3) การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ (ร้อยละ 100) 4) การสะท้อนผลร่วมกัน (ร้อยละ 100) 5) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (ร้อยละ 92) 6) ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน (ร้อยละ 85) และ 7) การใช้วิธีการและเครื่องมือ

ที่หลากหลาย (ร้อยละ 77) ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบย่อยทั้ง 7 รายการมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดการสนับสนุนจากนักวิชาการแต่ละท่านดังแสดงในตาราง 22

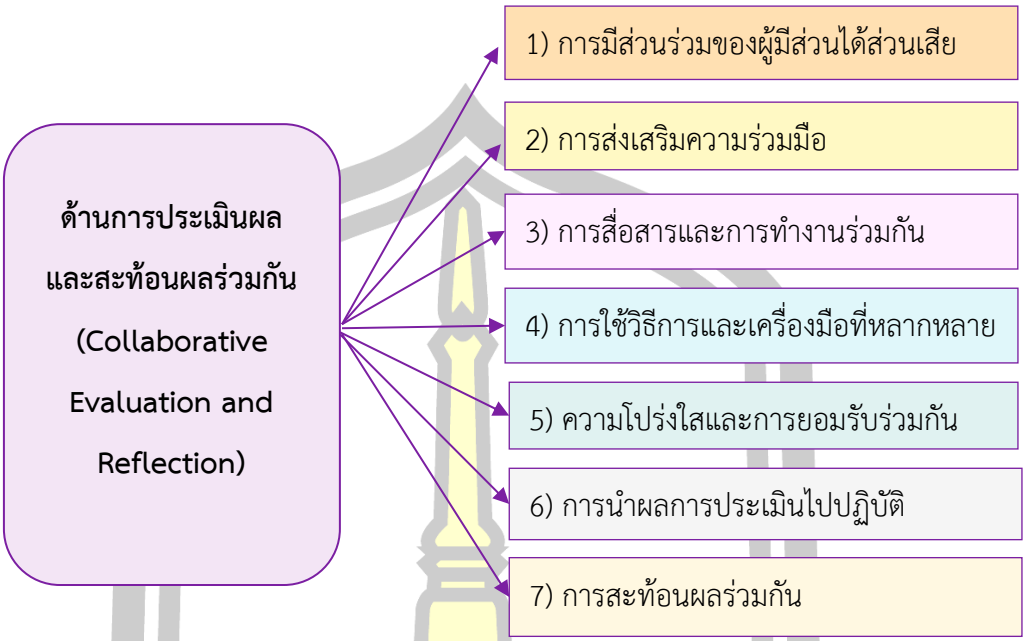
ตาราง 22 ตัวบ่งชี้และนักวิชาการที่สนับสนุนด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการและนักการศึกษา
1. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	Ní Bhroin & King (2020); Cone & Unni (2020); Aslan (2021); Yeh et al. (2021);, Larrivee (2021); Forbes et al. (2022); Whelan & Seedhouse (2022); Zalavra & Papanikolaou (2022); Havard et al. (2023); Li et al. (2023), Zhu & Ergulec (2023); Ryan & Ryan (2022); Martinez (2023)
2. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	Ní Bhroin & King (2020); Cone & Unni (2020); Aslan (2021); Yeh et al. (2021); Larrivee (2021); Forbes et al. (2022); Whelan & Seedhouse (2022); Zalavra & Papanikolaou (2022); Havard et al. (2023); Zhu & Ergulec (2023); Ryan & Ryan (2022); Martinez (2023)
3. การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	Ní Bhroin & King (2020); Cone & Unni (2020); Aslan (2021); Yeh et al. (2021); Forbes et al. (2022); Whelan & Seedhouse (2022); Zalavra & Papanikolaou (2022); Havard et al. (2023); Li et al. (2023); Zhu & Ergulec (2023)
4. ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน	Ní Bhroin & King (2020); Aslan (2021); Yeh et al. (2021); Larrivee (2021); Forbes et al. (2022); Whelan & Seedhouse (2022); Zalavra & Papanikolaou (2022); Havard et al. (2023); Zhu & Ergulec (2023); Ryan & Ryan (2022); Martinez (2023)

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	นักวิชาการและนักการศึกษา
5. การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ	Ní Bhroin & King (2020); Cone & Unni (2020); Aslan (2021); Yeh et al. (2021); Larrivee (2021); Forbes et al. (2022); Whelan & Seedhouse (2022); Zalavra & Papanikolaou (2022); Havard et al. (2023); Li et al. (2023); Zhu & Ergulec (2023); Ryan & Ryan (2022); Martinez (2023)
6. การส่งเสริมความร่วมมือ	Ní Bhroin & King (2020); Cone & Unni (2020), Aslan (2021); Yeh et al. (2021); Larrivee (2021); Forbes et al. (2022); Whelan & Seedhouse (2022); Zalavra & Papanikolaou (2022); Havard et al. (2023); Li et al. (2023); Zhu & Ergulec (2023); Ryan & Ryan (2022); Martinez (2023)
7. การสะท้อนผลร่วมกัน	Ní Bhroin & King (2020); Cone & Unni (2020); Aslan (2021); Yeh et al. (2021); Larrivee (2021); Forbes et al. (2022); Whelan & Seedhouse (2022); Zalavra & Papanikolaou (2022); Havard et al. (2023); Zhu & Ergulec (2023); Ryan & Ryan (2022); Martinez (2023)

จากตาราง 22 องค์ประกอบย่อยเพื่อกำหนดชื่อตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) การส่งเสริมความร่วมมือ 3) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 4) การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย 5) ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน 6) การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ และ 7) การสะท้อนผลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดการสนับสนุนจากนักวิชาการแต่ละท่านดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

1. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Patton (2018) กล่าวว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการและร่วมประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยผ่านการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนข้อมูล และตัดสินใจร่วมกันอย่างมีเหตุผล กระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ส่งเสริมการยอมรับและความร่วมมือในการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาการมีส่วนร่วมดังกล่าวเป็นหัวใจสำคัญของการประเมินผลร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง

Yin (2018) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเชิงการนิเทศการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครู นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน ได้ให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น และมีบทบาทร่วมกันในทุกขั้นตอนของการนิเทศ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการนิเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการกำหนดแนวทางพัฒนา การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้

ทำให้การนิเทศได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ส่งเสริมการยอมรับและนำผลการนิเทศไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง

Van Drooge และ Spaapen (2022) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในทุกขั้นตอนของการนิเทศ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์และรูปแบบ การดำเนินการนิเทศ การวิเคราะห์ผล และการกำหนดแนวทางพัฒนา โดยมีการแลกเปลี่ยนมุมมอง ข้อมูล และข้อเสนอแนะ รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจอย่างประชาธิปไตย เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและการยอมรับจากทุกฝ่าย

Chinn และ Iordanou (2023) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ได้ร่วมแลกเปลี่ยนมุมมอง ร่วมสร้างความเข้าใจ ร่วมระบุจุดแข็ง จุดด้อย และร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผ่านกระบวนการทางปัญญาร่วมกันในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แนวสร้างสรรค์นิยม ช่วยให้เกิดการรับรู้และเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ในระดับลึกซึ้ง สร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน และส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดแนวทางพัฒนาที่ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการยอมรับและนำไปปฏิบัติได้จริง

Ndimande (2023) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเชิงการนิเทศการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในทุกขั้นตอนของการนิเทศ โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล ข้อเสนอแนะ และร่วมกันตัดสินใจอย่างประชาธิปไตยในประเด็นต่าง ๆ เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบการนิเทศ การวิเคราะห์ผลและกำหนดแนวทางพัฒนา ทุกฝ่ายมีสิทธิและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น โต้แย้ง และตัดสินใจร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการยอมรับร่วมกันอย่างแท้จริง การนิเทศในลักษณะนี้จะเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน การยอมรับ และการนำผลไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายได้อย่างแท้จริง

โดยสรุปแล้ว การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง กระบวนการที่ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ วิเคราะห์ผล และกำหนดแนวทางพัฒนา โดยมีการตัดสินใจร่วมกันอย่างประชาธิปไตย เพื่อสร้างการยอมรับและนำผลไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การส่งเสริมความร่วมมือ

Garmston และ Wellman (2016) กล่าวว่า เป็นกระบวนการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปัน

ประสบการณ์ และร่วมกันเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อหาแนวทางพัฒนาต่อไป โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพของผู้เรียน

Ainsworth และ Viegut (2019) กล่าวว่า การส่งเสริมความร่วมมือ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการ การเรียนรู้ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา

Charteris และ Smardon (2019) กล่าวว่า หมายถึง กระบวนการที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรมและสื่อการสอน เลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้และประเมินผล โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เคารพในบทบาทและศักยภาพซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างแท้จริง

Aguilar (2020) ระบุว่า การส่งเสริมความร่วมมือ เป็นกระบวนการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การแสดงออกถึงความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างลึกซึ้งและตั้งใจ การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนทุกคน

Skerritt (2023) กล่าวว่า หมายถึง กระบวนการที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ออกแบบกิจกรรม และตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เคารพในบทบาทและศักยภาพซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การส่งเสริมความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ออกแบบกิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกัน โดยเคารพในบทบาทและศักยภาพซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียน

3. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

Wiliam (2011) ระบุว่า การประเมินเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารและความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างครูกับผู้เรียน เนื่องจากการประเมินประเภทนี้มุ่งเน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง ในกระบวนการนี้ ครูจะต้องสื่อสารกับผู้เรียนอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการเรียนรู้ รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และสิ่งที่ต้องปรับปรุง นอกจากนี้ ครูยังต้องทำงานร่วมกับผู้เรียนอย่างใกล้ชิดในการวางแผนและกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม

Sahlberg (2021) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือและการสื่อสารอย่างใกล้ชิดระหว่างครูกับผู้ปกครองถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของระบบการศึกษา ครูต้องมีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูและผู้ปกครองยังต้องทำงานร่วมกันในการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนรู้และศักยภาพได้อย่างเต็มที่

Anders และคณะ (2022) กล่าวว่า การสื่อสารและการทำงานร่วมกันของครู คือ ครูต้องมีการประสานงานและวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่องในการดำเนินกระบวนการประเมิน รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่ดี เทคนิควิธีการประเมินต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตน นอกจากนี้ ครูยังต้องร่วมมือกันในการฝึกฝนและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการประเมินเพื่อการเรียนรู้ เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ การออกแบบกิจกรรมประเมิน และการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความเข้าใจและสามารถนำการประเมินเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด

Tomlinson (2022) กล่าวเกี่ยวกับการสื่อสารและการทำงานร่วมกันในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้น ครูต้องอาศัยการสื่อสารและทำงานร่วมกันเป็นสำคัญ ทั้งการสื่อสารกับผู้เรียนแต่ละคนอย่างใกล้ชิด เพื่อทำความเข้าใจความต้องการที่แตกต่างกัน และร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังรวมถึงการทำงานร่วมกันระหว่างครู ในการแบ่งปันประสบการณ์และทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hattie (2023) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับบทบาทของการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ดังนี้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและชัดเจนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสม่ำเสมอและเป็นรูปธรรมจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความสำคัญของการทำงานร่วมกันระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน โดยการแบ่งปันประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และการให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของผู้เรียนในที่สุด

สรุปได้ว่า การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสานงาน และร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการแบ่งปันความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

4. การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

Vatterott (2015) กล่าวว่า การที่ครูนำกระบวนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และเทคนิคการประเมินผลที่แตกต่างหลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนในด้านความสนใจ ความสามารถ และรูปแบบการเรียนรู้ การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถประเมินผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ และสะท้อนการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียนได้ดีกว่าการประเมินจากการส่งงานตรงเวลาหรือพฤติกรรมของนักเรียนเพียงอย่างเดียว

Tomlinson (2017) แสดงทรรศนะว่า การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เป็นองค์ประกอบสำคัญของ "การจัดการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่น" (Differentiated Instruction) ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายตามแนวคิดนี้ หมายถึง การที่ครูนำวิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างหลากหลายมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนเดียวกัน เพื่อให้เหมาะสมกับระดับความพร้อม ความสนใจ และรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย จะช่วยทำให้การจัดการเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

Hattie และ Anderman (2019) กล่าวถึงความสำคัญของการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ในฐานะผู้นิเทศการจัดการเรียนรู้ ควรสนับสนุนให้ครูนำวิธีการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่แตกต่างหลากหลายมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับเนื้อหา บริบทของผู้เรียน และวัตถุประสงค์การเรียนรู้เป็นสำคัญ การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ หมายรวมถึง การผสมผสานวิธีการจัดการเรียนรู้แบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การอภิปราย การระดมสมอง การใช้กรณีศึกษา การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ฯลฯ ประกอบกับการใช้สื่อการเรียนรู้ชนิดต่าง ๆ อาทิ หนังสือ สื่อมัลติมีเดีย แอปพลิเคชัน และใช้แหล่งเรียนรู้หลากหลายทั้งภายในและนอกห้องเรียน การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายจะช่วยตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจและความน่าสนใจในการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาทักษะการเรียนรู้หลายๆด้านให้แก่ผู้เรียน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สรุปได้ว่า ผู้นิเทศควรส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อ กิจกรรม และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายมาจัดการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดการเรียนรู้สูงสุดแก่ผู้เรียน

Miller (2021) กล่าวว่า เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์และสร้างความผูกพันกับนักเรียน ได้แก่

1. การเป็นผู้กระตุ้นด้วยความอบอุ่น โดยใช้วิธีการสื่อสารที่แตกต่างกันไปตามบริบทของผู้เรียนแต่ละคน

2. การตอบสนองต่อความต้องการด้านสังคมและอารมณ์ของผู้เรียนผ่านกิจกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3. การพยายามขจัดช่องว่างด้านดิจิทัล โดยการใช้เครื่องมือและสื่อเทคโนโลยีที่แตกต่างกันเพื่อเข้าถึงผู้เรียนได้มากขึ้น

สรุปได้ว่า การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนแต่ละคน เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูสามารถเข้าถึง ตอบสนองและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียนได้มากขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์การเรียนทางไกล

Miller (2021) กล่าวว่า การที่ครูผสมผสานและนำกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในด้านความสามารถ ความสนใจ และรูปแบบการเรียนรู้ การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายจะทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถเข้าถึงเนื้อหาและมีประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย เกิดแรงจูงใจ และสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มตามศักยภาพของตนเอง ตัวอย่างของวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายที่ครูสามารถนำมาใช้ ได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การใช้สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อมัลติมีเดีย แอปพลิเคชัน นิทรรศการ การทัศนศึกษา เป็นต้น

สรุปได้ว่า การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย หมายถึง การที่ส่งเสริมให้ครูนำกระบวนการจัดการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ และเครื่องมือการประเมินผลที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ เพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในด้านความสนใจ ความสามารถ และรูปแบบการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถประเมินผู้เรียนได้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ และสะท้อนการเรียนรู้ที่แท้จริงของผู้เรียน

5. ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน

Kfoury (2021) กล่าวว่า ความโปร่งใส หมายถึง ครูสามารถเข้าถึงข้อมูล คำแนะนำและโอกาสต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองได้อย่างเปิดเผยและชัดเจน มีการสื่อสารที่ซื่อสัตย์และตรงไปตรงมาระหว่างครูฝึกสอนและผู้นิเทศ โดยไม่มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล การยอมรับร่วมกัน หมายถึง ผู้นิเทศและครูมีความเคารพซึ่งกันและกัน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ยอมรับในศักยภาพและความสามารถของครูในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนาตนเองได้ มีการทำงานร่วมกันอย่างจริงใจเพื่อให้ครูบรรลุเป้าหมายการพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้น ความโปร่งใสและการยอมรับ

ร่วมกัน จึงหมายถึง กระบวนการนิเทศที่มีการสื่อสารแบบเปิดเผยและเท่าเทียมกัน ผู้นิเทศและครูให้ความเคารพ ยอมรับศักยภาพ และร่วมมือกันอย่างจริงใจ เพื่อสนับสนุนให้ครูบรรลุเป้าหมายการพัฒนาวิชาชีพตามแนวทางที่กำหนดเอง

Springer และคณะ (2021) กล่าวว่า หมายถึงกระบวนการนิเทศที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหารือประเด็นต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย โดยให้ความเคารพ เปิดใจรับฟังและยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน มีการปฏิบัติต่อกันบนพื้นฐานของความเข้าใจอันดีทั้งสองฝ่าย ประกอบด้วย การสื่อสารที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน การยอมรับความหลากหลายและความแตกต่าง ความเข้าใจอันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย

Farkas และ Romaniuk (2021) กล่าวว่า การที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีความเปิดเผย ตรงไปตรงมา และซื่อสัตย์ต่อกันในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ทั้งจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง ข้อจำกัด และความต้องการสนับสนุน โดยไม่มีการปกปิดหรือบิดเบือนข้อมูล ยอมรับซึ่งกันและกันในบทบาท ความรู้ ความสามารถ และข้อจำกัดของแต่ละฝ่าย โดยไม่ตัดสินหรือประณามกัน แต่พร้อมที่จะเรียนรู้ร่วมกันและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างจริงใจ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เมื่อมีความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกันในกระบวนการนิเทศ จะก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เคารพนับถือและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งผลให้การนิเทศมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

Hussein (2022) กล่าวว่า การที่ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจถึงจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนา รวมถึงความต้องการสนับสนุนได้อย่างชัดเจน ให้ความเคารพและยอมรับซึ่งกันและกันในบทบาท ความรู้ความสามารถ ข้อจำกัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีการตัดสิน ประณามหรือดูถูกกัน แต่พร้อมจะเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างจริงใจ เมื่อมีความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกันในกระบวนการนิเทศ จะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เคารพนับถือ และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร ส่งผลให้การให้ข้อมูลป้อนกลับและการสื่อสารมีประสิทธิภาพ สามารถระบุประเด็นและวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงประเด็น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

Malcolm (2023) กล่าวว่า เป็นการสื่อสารและปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทั้งสองฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูล กระบวนการ เกณฑ์การประเมิน และผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนและเปิดเผย โดยไม่มีการปกปิดหรือบิดเบือนข้อมูล ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

เปิดใจรับฟังความคิดเห็น ยอมรับข้อบกพร่องและจุดแข็งของแต่ละฝ่าย มีการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาทางพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน (Transparency and Mutual Acceptance) หมายถึง กระบวนการนิเทศที่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ทั้งสองฝ่ายให้ความเคารพยอมรับซึ่งกันและกันในบทบาท ความรู้ความสามารถ และข้อจำกัด โดยปราศจากการตัดสินประณาม พร้อมเรียนรู้ร่วมกัน รับฟังความเห็น และร่วมมือกันอย่างจริงใจ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ

Bradley และ King (2020) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศก์นำข้อมูลจากการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู มาวิเคราะห์และใช้ในการวางแผนกิจกรรมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสมรรถนะของครูในด้านต่าง ๆ รวบรวมข้อมูลจากการประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์และระบุจุดแข็ง จุดอ่อนและประเด็นที่ครูต้องได้รับการพัฒนา ออกแบบหรือวางแผนกิจกรรมการนิเทศ อบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครู ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะของครูหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

İlerten และ Efeoglu (2021) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่ผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบหลักสูตรนำข้อมูลจากการประเมินผลการจัดการเรียนรู้หรือหลักสูตร ซึ่งได้จากการรวบรวมทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากผู้เรียนและผู้สอนในปีแรก มาวิเคราะห์เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และประเด็นที่ต้องปรับปรุง จากนั้นร่วมกันกำหนดแนวทางและมาตรการในการพัฒนาปรับปรุง แล้วนำไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ของหลักสูตรในปีถัดไป พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Varga และ Lindsey (2022) กล่าวว่า เป็นการสรุปและวิเคราะห์ผลการประเมินหลักสูตร/โปรแกรมการจัดการเรียนรู้ ระบุประเด็นที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการปรับปรุง กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผลการประเมิน นำแผนหรือแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติในการจัดการรู้จริง ติดตามและประเมินผลการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การนำผลการประเมินไปปฏิบัติในเชิงการนิเทศการจัดการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ครูนิเทศก์นำข้อค้นพบจากการประเมินหลักสูตร/โปรแกรมการจัดการเรียนรู้ ไปวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง จากนั้นนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติและติดตามประเมินผลการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Carlile (2023) กล่าวว่า หมายถึงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งอาจได้มาจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจแผนการสอน ผลงานนักเรียนหรือเครื่องมืออื่น ๆ นำข้อมูลที่ได้มาระบุจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนาและปัญหา/อุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ของครู ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทั้งในด้านบวกและด้านที่ต้องปรับปรุง ร่วมกับครูผู้สอนในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดเป้าหมาย แนวทางดำเนินการ และระยะเวลาในการปรับปรุงแก้ไข สนับสนุนและติดตามความก้าวหน้าของครูผู้สอนในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงขึ้น

Schoepp (2023) กล่าวว่า การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ (Utilization of Evaluation Results) ในเชิงการนิเทศการจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่ครูต้องดำเนินการ ประกอบด้วย 1) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ตีความและทำความเข้าใจข้อมูลอย่างลึกซึ้ง เพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่คาดหวัง 3) ออกแบบและวางแผนกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับข้อมูล โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน 4) นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปปฏิบัติในห้องเรียน พร้อมประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถของครูในการรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูลจากการประเมินผลการเรียนรู้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน เพื่อระบุจุดแข็งจุดที่ควรพัฒนา วางแผนและดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

7. การสะท้อนผลร่วมกัน

Thompson และ Pascal (2019) กล่าวว่า การสะท้อนผลร่วมกันเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นิเทศและครูได้แลกเปลี่ยนมุมมอง ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

Larrivee (2021) กล่าวว่า การสะท้อนผลร่วมกันเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเป็นการร่วมกันวิเคราะห์การปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมุมมองระหว่างผู้นิเทศ ครู และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสะท้อนจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และร่วมกันหาแนวทางปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Ryan และ Ryan (2022) เสนอแนวทางการสะท้อนผลร่วมกันในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสะท้อนผลร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 2) การใช้คำถามกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และสะท้อนผลอย่างลึกซึ้ง 3) การให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ 4) การร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา และ 5) การติดตามผลการนำข้อมูลป้อนกลับไปใช้ในการพัฒนา

Rowley และคณะ (2022) อธิบายว่า การสะท้อนผลร่วมกันเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนและวิเคราะห์การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีเพื่อนร่วมวิชาชีพเป็นกระจกสะท้อนและให้มุมมองที่แตกต่าง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

Martinez (2023) ศึกษาผลของการสะท้อนผลร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่าการสะท้อนผลร่วมกันช่วยให้ครูได้ ดังนี้ 1) เรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมวิชาชีพ 2) พัฒนามุมมองที่หลากหลายต่อการจัดการเรียนรู้ 3) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การสะท้อนผลร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมอง ผ่านการสะท้อนคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู

ตาราง 23 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และนิยามเชิงปฏิบัติการด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)	1. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กระบวนการที่ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ วิเคราะห์ผล และกำหนดแนวทางพัฒนา โดยมีการตัดสินใจร่วมกันอย่างประชาธิปไตย เพื่อสร้างการยอมรับและนำผลไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 23 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	2. การส่งเสริมความร่วมมือ	กระบวนการที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ออกแบบกิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกัน โดยเคารพในบทบาทและศักยภาพซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียน
	3. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	การมีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสานงานและร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการแบ่งปันความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
	4. การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	การส่งเสริมให้ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล เพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนและสะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริง
	5. ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน	การสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมเรียนรู้และร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างจริงใจ
	6. การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ	กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินเพื่อระบุจุดแข็งจุดที่ควรพัฒนา วางแผนและดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
	7. การสะท้อนผลร่วมกัน	กระบวนการที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมอง ผ่านการสะท้อนคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู

ดังนั้น การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย มีการสื่อสารที่โปร่งใส แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมอง ร่วมกันวิเคราะห์และตัดสินใจ เพื่อนำผลไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิชาชีพครู และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศการจัดการเรียนรู้

บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการจัดการเรียนรู้เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีหลายกลุ่ม ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ ถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทหลักในการนิเทศการศึกษาตามตำแหน่งหน้าที่โดยตรง

2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากเป็นผู้นำและมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ครู ถึงแม้จะไม่ใช่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์โดยตรง แต่ก็สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. ผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลภายนอกที่สถานศึกษาเชิญมาในฐานะวิทยากร เพื่อให้ความรู้และแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

5. ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาจมีบทบาทในการนิเทศการศึกษาเพื่อสนับสนุนส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัด

สรุปได้ว่า บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษามีหลายกลุ่ม โดยศึกษานิเทศก์และผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่สุด สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอเสนอบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้นิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รายละเอียดดังนี้

1. บทบาทของศึกษานิเทศก์

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ ทั้งด้านหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ “ครูผู้สอน” ซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความสนใจและความถนัดของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการประเมินผลที่สะท้อนพัฒนาการที่แท้จริงของผู้เรียน

การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและการนิเทศอย่างใกล้ชิดจากศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือ แนะนำ และร่วมพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาและนิเทศจากหน่วยงานต้นสังกัด มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์ในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

Pawlas และ Oliva (2007) ได้กล่าวถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการพัฒนาคุณภาพการจจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษายุคปัจจุบัน โดยได้ระบุบทบาทหลักของศึกษานิเทศก์ไว้ดังนี้

1. บทบาทผู้ประสานงาน (Coordinator) โดยศึกษานิเทศก์ต้องทำหน้าที่ประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ

2. บทบาทที่ปรึกษา (Consultant) ศึกษานิเทศก์ต้องให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือครูในการพัฒนาการสอนและการจัดการชั้นเรียน

3. บทบาทผู้นำกลุ่ม (Group Leader) ศึกษานิเทศก์จำเป็นต้องมีทักษะในการนำกลุ่มครูในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. บทบาทนักประเมิน (Evaluator) โดยศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ในการประเมินผลการสอน หลักสูตร และคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงบทบาทเชิงรุกของศึกษานิเทศก์ในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผลักดันนโยบายและนวัตกรรมการศึกษา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

Zepeda (2013) เสนอว่า ศึกษานิเทศก์มีบทบาทหลัก 3 ประการ คือ

1. บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ศึกษานิเทศก์ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตร โดยการสนับสนุน แนะนำ และร่วมวางแผนกับครูผู้สอน

2. บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) ศึกษานิเทศก์ต้องทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ปรึกษาและสนับสนุนครูในด้านการพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน

3. บทบาทในฐานะนักประเมิน (Evaluator) ศึกษานิเทศก์มีบทบาทในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ประเมินหลักสูตรและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทของศึกษานิเทศก์ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ผู้ให้คำปรึกษาและนักประเมิน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดบทบาทศึกษานิเทศก์ในยุคปัจจุบัน

Zepeda, Yıldırım, และ Çevik (2022) กล่าวถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์เป็นบุคลากรหลักที่มีบทบาทสำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู ได้แก่

1. การสังเกตการณ์ การจัดการเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้สอน
2. การวางแผนและดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู
3. การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา
4. การประสานงานและการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
5. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษา

จะเห็นได้ว่า บทบาทของศึกษานิเทศก์เปลี่ยนแปลงไปจากการเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแล มาเป็นการเป็นผู้สนับสนุน ผู้อำนวยความสะดวก และผู้ร่วมเรียนรู้ร่วมกับครูมากขึ้น ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวถึงบทบาทของศึกษานิเทศก์ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. เป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ครูในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการสอนและกระบวนการจัดการเรียนรู้
3. เป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
4. สังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียน และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงพัฒนาการสอน
5. ติดตาม ประเมินผล และนิเทศการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาต่อไป
6. ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม
7. เป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแก่ครู

โดยสรุปแล้ว ศึกษานิเทศก์มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุน พัฒนา ติดตาม ประเมินผล และให้คำแนะนำแก่ครูผู้สอน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คณะกรรมการคุรุสภา (2556) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ตัดสินใจดำเนินกิจกรรมการนิเทศโดยคำนึงถึงประโยชน์และผลกระทบต่อผู้รับการนิเทศเป็นสำคัญ

3. มุ่งพัฒนาผู้รับการนิเทศให้ลงมือปฏิบัติจนเกิดผลอย่างเต็มศักยภาพ

4. พัฒนาแผนการนิเทศที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายการพัฒนา

5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการนิเทศเพื่อยกระดับคุณภาพผลงานอย่างต่อเนื่อง

6. จัดกิจกรรมการนิเทศโดยมุ่งให้ผู้รับการนิเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างถาวร มีนิสัยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า บทบาทของศึกษานิเทศก์ในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

1. บทบาทผู้ประสานงาน (Coordinator) โดยศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่ประสานงานและสร้างความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

2. บทบาทที่ปรึกษา (Consultant) ศึกษานิเทศก์ให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือครูในการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

3. บทบาทผู้นำกลุ่ม (Group Leader) ศึกษานิเทศก์ต้องมีทักษะในการนำกลุ่มครูให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู

4. บทบาทนักประเมิน (Evaluator) ศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ประเมินหลักสูตรและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

5. บทบาทผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ศึกษานิเทศก์เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมวางแผนกับครูในการออกแบบหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้

6. บทบาทผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change Facilitator) ศึกษานิเทศก์เป็นผู้สนับสนุนและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ทันสมัยอยู่เสมอ

โดยสรุป ศึกษานิเทศก์มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำแนะนำ ประเมินผลและนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารการศึกษามีเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งถือเป็นผลผลิตที่สำคัญที่สุดของการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่สองประการควบคู่กันไป นั่นคืองานบริหารจัดการสถานศึกษาและงานนิเทศการจัดการเรียนรู้ ในปัจจุบัน บทบาทด้านการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการนิเทศภายในสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งผู้บริหารจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนากระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด การบริหารการศึกษาและการนิเทศการสอนจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญและดำเนินการควบคู่กันไป เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาและเสนอไว้ดังนี้

Pajak (2002) ได้ระบุบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. เป็นผู้สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพ เช่น จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ สร้างขวัญกำลังใจ ให้การยอมรับนับถือครู เป็นต้น

2. เป็นผู้มีจิตใจเปิดกว้าง มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาและมีความมุ่งมั่นในการทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง โดยสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกับครู

3. กระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ครูได้ลงมือปฏิบัติตามแนวคิดและวิสัยทัศน์ของตนเอง ส่งเสริมให้ครูเป็นนวัตกรและผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

4. เปิดใจรับฟังและพูดคุยกับความคิดเห็นที่สร้างสรรค์จากครู เพื่อนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้

เมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทดังกล่าว จะทำให้ครูมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน สามารถตัดสินใจเลือกกิจกรรมการสอนได้อย่างอิสระ ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิผลและโรงเรียนมีคุณภาพ

Zepeda (2013) ได้กล่าวถึงบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ บทบาทหลัก

ประการหนึ่งคือการสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศแห่งความร่วมมือกับครูผู้สอน เมื่อมีความไว้วางใจและบรรยากาศที่เอื้ออำนวยแล้ว ผู้บริหารจะสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับครูอย่างสร้างสรรค์และเปิดกว้าง เช่น การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การร่วมวางแผน การให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ และการร่วมสังเกตการสอนในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการร่วมกับครูวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทในการเอื้ออำนวยด้านทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น งบประมาณ เวลา สื่อการเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศความร่วมมือ และมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์กับครูในกระบวนการนิเทศ เพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Burns และ Yendol-Hoppey (2015) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทสำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู บทบาทหลัก ๆ ได้แก่

1. เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของครู สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง

2. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู

3. จัดสรรทรัพยากรและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น งบประมาณ สื่อการเรียนรู้ เวลา เป็นต้น

4. ร่วมสังเกตการจัดการเรียนรู้ของครู ให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

5. ติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่ครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน

6. เป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานงานระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำและผู้สนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2018) ได้กล่าวถึงบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา โดยการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมี

บทบาทในการจัดสรรและบริหารจัดการทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู ไม่ว่าจะเป็น งบประมาณ สื่อการเรียนรู้ เวลา และโอกาสในการเข้ารับการอบรมต่าง ๆ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู ผ่านการสนับสนุนด้านทรัพยากร การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Jones และ Henry (2022) ได้กล่าวถึงบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) มีบทบาทสำคัญในการนิเทศครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

2. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องสร้างความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

3. ให้คำปรึกษา แนะนำและข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์แก่ครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการประเมินผู้เรียน

4. ควรปฏิบัติบทบาทการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีความเป็นมิตร เคารพในความคิดเห็นของครูและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มากกว่าการทำหน้าที่เพียงผู้ประเมินหรือผู้วิพากษ์วิจารณ์เท่านั้น

5. ให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เช่น งบประมาณ เวลา สื่อการเรียนรู้ รวมถึงโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงานนอกสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. เป็นผู้นำทางวิชาการ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

2. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา โดยสร้างความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

3. ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์แก่ครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการประเมินผู้เรียน

4. ปฏิบัติบทบาทการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีความเป็นมิตร เคารพความคิดเห็นของครู และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

5. สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น งบประมาณ เวลา สื่อการเรียนรู้ โอกาสอบรมและศึกษาดูงาน

3. บทบาทของหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนก

Zepeda (2013) ได้เสนอว่า หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหมวดควรปรับบทบาทจากการเป็นผู้นิเทศในแบบดั้งเดิม ไปสู่การเป็นโค้ชทางวิชาการที่มีลักษณะการทำงานใกล้ชิดกับครูมากขึ้น ในฐานะโค้ชทางวิชาการ หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหมวดควรมีบทบาทหลักดังนี้

1. การสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้

หัวหน้าควรลงสังเกตการณ์การสอนของครูในห้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยมีจุดประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครู มิใช่เพื่อการประเมินผลงาน

2. ให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

จากการสังเกต หัวหน้าควรให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์แก่ครู โดยมุ่งเน้นจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนาและกระตุ้นให้ครูได้ตั้งคำถามและหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

3. การโค้ชเพื่อการพัฒนา

หัวหน้าควรทำหน้าที่เป็นโค้ชทางวิชาชีพให้แก่ครู โดยใช้กระบวนการสนทนาแลกเปลี่ยน ร่วมวางแผน ลงมือปฏิบัติและสะท้อนผลร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการจัดการเรียนรู้ของครู

4. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

โค้ชทางวิชาการควรดำรงบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร จัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า บทบาทการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของหัวหน้าแผนกในฐานะโค้ชทางวิชาการ มุ่งเน้นการทำงานแบบเป็นพี่เลี้ยง ผู้อำนวยความสะดวกและผู้ร่วมเรียนรู้กับครู มากกว่าการนิเทศตามแบบเดิม ด้วยเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Saleem และคณะ (2020) เสนอแนะว่าภาวะผู้นำแบบรับใช้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับล่าง เช่น หัวหน้าแผนก เนื่องจากต้องทำงานใกล้ชิดกับลูกน้องอย่างต่อเนื่อง การเป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็น ให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของลูกน้อง จะช่วยสร้างความไว้วางใจทั้งด้านอารมณ์และด้านสติปัญญา เมื่อลูกน้องไว้วางใจและเชื่อมั่นในหัวหน้า พวกเขาจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพและผลงานของทีมดีขึ้น ในทางกลับกันหากหัวหน้าขาดภาวะผู้นำแบบรับใช้ จะทำให้ลูกน้องขาดความไว้วางใจ ส่งผลเสียต่อผลงาน ฉะนั้นหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนกควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สนับสนุนและเอาใจใส่

ลูกน้อง รับฟังความคิดเห็น เพื่อสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

โดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำแบบรับใช้เป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหมวด ในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

Creaton และ Heard-Lauréote (2021) กล่าวว่า บทบาทการนิเทศของหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าแผนก ดังนี้

1. หัวหน้ามีอิสระในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการและการนิเทศงานภายในหมวดหรือแผนกของตนเอง ทำให้รูปแบบการนิเทศแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน

2. เมื่อองค์กรมีนโยบาย พันธกิจและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ทำให้ขอบเขตการกำหนดนโยบายระดับหมวดหรือแผนกมีจำกัดมากขึ้น หัวหน้าจึงต้องปรับบทบาทการนิเทศให้สอดคล้องกับนโยบายระดับองค์กร

3. หลายหัวหน้าประสบปัญหาเรื่องการจัดสรรเวลาสำหรับบทบาทการนิเทศ เนื่องจากมีภาระงานด้านปฏิบัติการมาก จึงต้องหาวิธีบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสม

4. การนิเทศงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น หัวหน้าควรคำนึงถึงบริบทและวัฒนธรรมเฉพาะของหมวดหรือแผนกนั้น ๆ เพื่อให้การนิเทศตอบโจทย์และเหมาะสมกับสภาพการณ์จริง

5. การใช้มุมมองด้านมิสซิก (Mezzo) ในการศึกษาวิธีปฏิบัติการนิเทศที่สัมพันธ์กับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม อาจช่วยให้เข้าใจบทบาทการนิเทศของผู้นำระดับกลางได้ดียิ่งขึ้น

โดยสรุป แม้บทบาทการนิเทศของหัวหน้าหมวดหรือแผนกจะมีกรอบจากนโยบายองค์กร แต่ในทางปฏิบัติหัวหน้าต้องปรับรูปแบบการนิเทศให้เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้นความเข้าใจบริบทและการบริหารจัดการเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

Khuzaimah และ Hassan (2022) เสนอแนวคิดภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจมาประยุกต์ใช้กับบทบาทหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหมวดในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ จะมีลักษณะการทำงานดังต่อไปนี้

1. กระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบกิจกรรมการสอน เลือกสื่อนวัตกรรม เป็นต้น

2. สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ โดยหัวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้สนับสนุน

3. เสริมพลังให้ครูได้มีโอกาสนำเสนอแนวคิด ปัญหาอุปสรรค และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน

4. ให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ไม่ควบคุมหรือกำหนดแบบแผนมากจนเกินไป

5. สร้างบรรยากาศให้ครูรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ

โดยสรุป การนำแนวคิดภาวะผู้นำแบบเสริมพลังมาใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้ครูเกิดแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจและความหมายในการจัดการเรียนรู้ของตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในท้ายที่สุด

ธีระ รุญเจริญ (2550) เสนอกรอบแนวคิดที่สำคัญว่าหัวหน้าหมวดหรือฝ่ายต้องมีคุณลักษณะของผู้นำมืออาชีพ ในการกระตุ้น สนับสนุน และทำให้บุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่และพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง สำหรับบทบาทด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้นั้น หัวหน้าหมวดหรือฝ่ายในฐานะผู้นำมืออาชีพ ควรมีบทบาทสำคัญในการคอยกำกับ ติดตาม และนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูในหมวดหรือฝ่ายอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามมาตรฐานของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ หัวหน้ายังควรทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูในเรื่องการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ สื่อการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครู โดยสรุป หัวหน้าหมวดหรือฝ่ายต้องแสดงบทบาทหลักในด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ และร่วมพัฒนางานการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีศักยภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า บทบาทของหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหมวดในการนิเทศการจัดการเรียนรู้มีดังนี้

1. สังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเก็บข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครู มิใช่เพื่อการประเมินผลงาน

2. ให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์จากการสังเกต โดยมุ่งเน้นจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และกระตุ้นให้ครูได้หาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

3. ทำหน้าที่เป็นโค้ชทางวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการสนทนาแลกเปลี่ยน วางแผนลงมือปฏิบัติและสะท้อนผลร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู

4. สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครู การวิจัยในชั้นเรียน และสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป หัวหน้าแผนก/หมวดควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้อำนวยความสะดวกและผู้ร่วมเรียนรู้กับครู มากกว่าการนิเทศแบบเดิม เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. บทบาทของครู

Sullivan และ Glanz (2013) กล่าวว่า ครูมีบทบาทสำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหาร โดยมีหน้าที่ดังนี้

1. สังเกตการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนครู เพื่อเห็นจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา โดยใช้เครื่องมือการสังเกตที่เหมาะสม

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตอย่างรอบด้าน โดยพิจารณาถึงบริบท สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนครู โดยชี้ให้เห็นจุดแข็งและข้อควรปรับปรุง พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนครู เพื่อเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน

5. ติดตามประเมินผลการพัฒนาการสอนของเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การช่วยเหลือและแนะนำได้อย่างเหมาะสม

บทบาทการนิเทศของครูเป็นกระบวนการทำงานแบบกัลยาณมิตร มุ่งเน้นการช่วยเหลือเพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผ่านการสังเกต วิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

Gordon (2019) กล่าวถึงการสะท้อนพัฒนาการของการนิเทศการศึกษาในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต มีการกล่าวถึงบทบาทของครูในฐานะผู้ปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

บทบาทสำคัญของครูในกระบวนการนิเทศ คือ การเป็นผู้สังเกตการณ์และผู้ประเมินการจัดการเรียนรู้อย่างมีวิจารณญาณ ครูควรมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ร่วมกับหัวหน้าฝ่ายวิชาการและผู้บริหารนอกจากนี้ครูควรมีบทบาทในการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยสังเกตและวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา จากนั้นวางแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบการนิเทศแบบเพื่อนร่วมงานก็เป็นบทบาทสำคัญของครู โดยครูในกลุ่มสาระเดียวกันสามารถร่วมกันสังเกต วิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยสรุป บทบาทหลักของครูในการนิเทศ ได้แก่ การเป็นผู้สังเกตและประเมิน การมีส่วนร่วมในการวางแผน การประเมินตนเอง และการนิเทศแบบเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

วัชรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวถึง การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นรูปแบบที่ครูและเพื่อนครูในหมวดวิชาหรือแผนกเดียวกันร่วมมือกันพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดประเด็นที่จะพัฒนา

2. พิจารณาเลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน

3. วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันตามวิธีการที่เลือก

4. วางแผนการสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ เลือกเครื่องมือสำหรับการสังเกตและกำหนดวัน เวลา สถานที่

5. ผลัดกันสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามแผน

6. วิเคราะห์ผลการสังเกต บันทึกพัฒนาการตนเองและผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน

7. ประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศและการจัดการเรียนรู้ด้วยการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ของนักเรียนและสอบถามความคิดเห็น

8. รายงานผลความสำเร็จ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข (2559) ได้ระบุบทบาทสำคัญของครูในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง

2. ออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองความแตกต่างผู้เรียน

3. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้

4. เลือกใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม

5. วัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

6. นำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ทิศนา แขมมณี (2562) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ไว้ โดยระบุว่า ครูมีบทบาทสำคัญในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยครูต้องมีการสังเกตกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด วิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ จากนั้น ครูควรนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาทบทวนและประเมินการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการและศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูต้องมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของตนเองด้วย

ดังนั้น บทบาทสำคัญของครูในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูต้องศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรอย่างละเอียด เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูจำเป็นต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3. การสังเกตและประเมินผลการเรียนรู้ ครูต้องสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

4. การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูควรนำข้อมูลจากการสังเกตและประเมินมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5. การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน ครูควรให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

6. การประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ครูควรประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ผู้บริหารและครูด้วยกันเอง ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและหาแนวทางการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน

โดยสรุป บทบาทสำคัญของครูในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ คือ การวางแผน ออกแบบ จัดกิจกรรม สังเกต ประเมินผล ปรับปรุงพัฒนา ให้ข้อมูลป้อนกลับ และประสานความร่วมมือ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด

การนิเทศการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่บุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผล บุคลากรที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 4 กลุ่ม คือ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระและครูผู้สอน แต่ละกลุ่มมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันตามความรับผิดชอบ แต่มุ่งเป้าหมายเดียวกัน คือการช่วยเหลือและพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ เพื่อส่งผลให้นักเรียนมีผลลัพธ์ทางการเรียนที่ดียิ่งขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

นโยบายการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกลไกหลักในการผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ภายใต้ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดสำคัญคือผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐาน CEFR และมีสมรรถนะวิชาชีพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงผ่านการประเมินมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพ

เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษระดับอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2560) โดยมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดรับกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ในการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ทุกหน่วยงาน สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการใน 6 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. นโยบายการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการอาชีวศึกษา ได้แก่

1.1 ใช้กรอบมาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษสากล คือ CEFR (Common European Framework of Reference for Languages) เป็นกรอบการอ้างอิงในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

1.2 สำหรับการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษาวิชาชีพ จะใช้กรอบ VEC (Vocational English as a Second/Foreign Language Competences) ซึ่งเน้นทักษะการใช้ภาษาเฉพาะในงานอาชีพ

1.3 กำหนดเป้าหมายระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR สำหรับนักเรียน ครู ผู้บริหาร เช่น นักเรียน ปวช.ระดับ B1, ปวส./ปริญญาตรี ระดับ B2 เป็นต้น

1.4 จัดทำกรอบประเมินความสามารถภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR สำหรับครู ผู้บริหารและผู้เรียนเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนา

1.5 สร้างแรงจูงใจ โดยมีรางวัลพิเศษสำหรับผู้มีทักษะภาษาอังกฤษดีเด่น เช่น ได้รับการคัดเลือกไปศึกษาดูงานต่างประเทศ

โดยสรุปเป็นนโยบายที่มุ่งให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้ได้ตามมาตรฐานสากล สามารถสื่อสารและปฏิบัติงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการสอนแบบเน้นทักษะการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) ซึ่งบูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ทั้งภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันและภาษาอังกฤษสำหรับการประกอบอาชีพ การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้จริง โดยบูรณาการภาษาอังกฤษเข้ากับการศึกษาวิชาชีพ ให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาอาชีพของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว สถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ที่เน้นการสื่อสาร เช่น การสอนแบบโครงงาน การสอนแบบใช้ภาระงานเป็นฐาน และแนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเข้มข้นและต่อเนื่องแก่ครูผู้สอนทั้งภาษาอังกฤษและวิชาชีพ นอกจากนี้ ควรมีการจัดหาและผลิตสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสำหรับฝึกทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และเผยแพร่สื่อเหล่านั้นให้แก่นักเรียน ครู และสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน

โดยสรุป นโยบายนี้เน้นการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบเน้นการสื่อสารเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษที่ใช้ในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. นโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้มีมาตรฐานตามกรอบ CEFR มีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

3.1 สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย แต่ต้องยึดตามหลักสูตร แบบเรียนและสื่อการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานตามกรอบ CEFR เป็นหลัก

3.2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ควรมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทและความพร้อมของสถานศึกษาในแต่ละภูมิภาคและตอบสนองความถนัดของผู้เรียนในแต่ละสาขาวิชาชีพ

3.3 ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาให้จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพและมาตรฐาน

3.4 จัดกิจกรรมเสริมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียน เช่น การปรับพื้นฐานก่อนเปิดภาคเรียน ค่ายภาษาอังกฤษ เพิ่มชั่วโมงเรียน กิจกรรมการอ่าน การสนทนากับเจ้าของภาษา

3.5 จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ส่งเสริมการฝึกทักษะภาษาอังกฤษ เช่น จัดให้มีรายวิชาสนทนาภาษาอังกฤษ จ้างครูชาวต่างชาติ เพิ่มชั่วโมงเรียนหลังเลิกเรียน จัดตั้งชมรมภาษาอังกฤษ

3.6 จัดการเรียนรู้แบบเข้มข้นสำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถสูง เช่น จัดเรียนทุกวันหลังเลิกเรียนประจำ

โดยสรุป เป็นนโยบายที่มุ่งให้การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีมาตรฐานตามกรอบ CEFR แต่มีความยืดหยุ่นในรูปแบบตามบริบท และมีการจัดกิจกรรมเสริมหลากหลายรูปแบบเพื่อส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียน

4. การยกระดับความสามารถด้านภาษาอังกฤษเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา นอกเหนือจากการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกระดับได้พัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษอย่างเต็มศักยภาพและใช้ภาษาอังกฤษอย่างหนักแน่น เพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ชุมชน สังคม และสถานประกอบการ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างประชากรที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การศึกษาต่อระดับสูงและการทำงาน กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้สถานศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยขยายโครงการพิเศษด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เช่น English Program (EP), Mini English Program (MEP), International Program (IP) สำหรับผู้มีความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพสูง และ English Bilingual Education (EBE) ที่ใช้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพทางภาษาและใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นได้ด้วยตนเอง ทั้งการฟัง พูด อ่าน เขียน รวมถึงจัดห้องฝึกและกิจกรรมการสนทนาภาษาอังกฤษเน้นการพูดและนำเสนอในงานอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การประกอบอาชีพในระดับนานาชาติและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

5. การยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับวิธีการสอนแบบเน้นการสื่อสาร (CLT) และตามกรอบมาตรฐาน CEFR รวมถึงกรอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษระดับอาชีวศึกษา เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากครูถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียน การเรียนภาษาต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง การมีปฏิสัมพันธ์ การเลียนแบบ และการมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ดังนั้นครูที่มีความสามารถใช้ภาษาอังกฤษคล่องแคล่วจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้ ครูที่มีความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้และการใช้ภาษาตามแนวทาง CLT จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ CEFR และมีความเชี่ยวชาญในการสอนหลักสูตรพิเศษ เช่น EP และ MEP ให้สอดคล้องกับแนวทาง CLT มีกลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนอย่างเป็นระบบและหลากหลายรูปแบบ เพื่อตอบสนองความแตกต่างของระดับความสามารถและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดให้มีการสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษและการจัดการเรียนรู้แบบ CLT รวมถึงการพัฒนาผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดหาครูเจ้าของภาษาและครูวิชาชีพที่สามารถจัดการเรียนรู้เป็นภาษาอังกฤษได้ทั้งชาวไทยและต่างชาติ

6. การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษของทั้งครูและผู้เรียนในยุคปัจจุบัน การนำสื่อดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ จะช่วยกระตุ้นและสร้างการเรียนรู้ผ่านโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อดิจิทัลสามารถทดแทนบทบาทของครูในบางส่วน โดยเฉพาะการฝึกฝนด้านการออกเสียง การฟัง และการพูด ซึ่งผู้สอนบางรายยังขาดความพร้อมและความมั่นใจ นอกจากนี้สื่อยังสามารถใช้งานได้ตลอดเวลาและฝึกซ้ำได้อย่างไม่จำกัด ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมการผลิต การสรรหาสื่อการเรียนรู้ แอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมถึงแบบฝึกหัดและข้อสอบมาตรฐานที่มีคุณภาพสำหรับการเรียนภาษาอังกฤษ จัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการฝึกทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการเรียนรู้ เช่น YouTube, Skype, Line, Facebook เป็นต้น เพิ่มกิจกรรมการอ่านจากสื่อดิจิทัลต่าง ๆ นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการผลิตเนื้อหาหลักสูตรแกนกลางภาษาอังกฤษตาม CEFR และ Vocational English สำหรับอาชีวศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้การใช้สื่อ ICT ในการจัดการเรียนการสอนและฝึกทักษะผู้เรียน ประชุมหารือเรื่องสื่อการเรียนรู้ให้ได้คุณภาพมาตรฐาน วิเคราะห์คัดเลือกสื่อที่เหมาะสม จัดห้องเรียนพิเศษพร้อมอุปกรณ์เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และส่งเสริมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

สำหรับการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่หลากหลายรูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะภาษาจนเกิดความชำนาญ สามารถนำไปใช้ในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Richards, 2016) แนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะเฉพาะ แต่ต่างให้ความสำคัญกับการจัดเนื้อหาการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ทั้งในด้านอาชีพและการใช้ภาษาในชีวิตประจำวัน หนึ่งในแนวคิดสำคัญคือ ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (English for Specific Purposes: ESP) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาในบริบททางวิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ (Nunan, 2004) ในขณะที่ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์ทั่วไป (English for General Purposes: EGP) ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาในชีวิตประจำวันทั่วไป ทั้งสองแนวคิดนี้นิยมนำหลักการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Communicative Language Teaching: CLT) มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิสัมพันธ์และสถานการณ์จำลอง (Brown and Lee 2015 และ Savignon, 2018)

การบูรณาการแนวคิดเหล่านี้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอาชีวศึกษาจะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมทั้งทักษะวิชาชีพและทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

Nunan (2004) กล่าวว่าว่า การจัดการเรียนรู้แบบใช้ภาระงานเป็นฐานเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาผ่านกิจกรรมหรือสถานการณ์จำลองที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยครูจะกำหนดภาระงานที่ท้าทายและมีความหมายต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้วางแผน ลงมือปฏิบัติและนำเสนอผลงาน ในระหว่างการทำงาน ผู้เรียนจะได้ฝึกใช้ภาษาอย่างบูรณาการในลักษณะที่ใกล้เคียงกับการใช้งานจริงมากที่สุด การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้ภาระงานเป็นฐานมีจุดเด่นที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ เนื่องจากภาระงานที่กำหนดขึ้นสามารถสะท้อนสถานการณ์และบริบทการทำงานจริงในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นงานเขียน การนำเสนอ การเจรจาต่อรอง หรือแม้แต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การเรียนรู้แบบนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการใช้ภาษาที่จำเป็นสำหรับการทำงาน พร้อมทั้งได้รับประสบการณ์จากการแก้ปัญหาในสถานการณ์จำลอง ทำให้พร้อมที่จะนำทักษะภาษาเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงต่อไป อีกทั้งยังส่งเสริมทักษะการเรียนรู้แบบร่วมมือและการทำงานเป็นทีมด้วย

Brown และ Lee (2015) กล่าวว่า ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์ทั่วไป (EGP) เป็นการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในชีวิตประจำวันทั่วไป โดยมุ่งพัฒนาทักษะการสื่อสารขั้นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น การทักทาย การแนะนำตัว การซื้อสินค้า เป็นต้น การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดนี้ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับชีวิตจริง

Savignon (2018) กล่าวว่า หลักการจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (CLT) เป็นการพัฒนาสมรรถนะการสื่อสารของผู้เรียน ซึ่งหมายถึงความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อถ่ายทอดและรับข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ การจัดการเรียนรู้ตามหลักการนี้จึงมุ่งเน้นกิจกรรมปฏิสัมพันธ์และสถานการณ์จำลองที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างแท้จริง

สำหรับการนำหลักการจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (CLT) มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษทั้งเพื่อวัตถุประสงค์ทั่วไป (EGP) และวัตถุประสงค์เฉพาะ (ESP) นั้นล้วนมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เลียนแบบจากชีวิตจริง เพื่อให้เกิดทักษะการสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ

ดังนั้น การนำหลักการจัดการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร (CLT) มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์และฝึกปฏิบัติการใช้ภาษาในสถานการณ์จำลอง จึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษา

Nunan (2015) ได้นำเสนอมุมมองที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศและภาษาที่สอง โดยครอบคลุมทั้งแนวคิดทฤษฎี วิธีการจัดการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน การประเมินผล และการออกแบบหลักสูตรรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ทั้งการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการสื่อสาร การเรียนรู้ภาษาผ่านภาระงานและการจัดกิจกรรมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงได้ให้แนวทางปฏิบัติสำหรับการนำไปใช้ในชั้นเรียนภาษาอังกฤษ เช่น

1. การออกแบบภาระงานและกิจกรรมที่มีความหมายต่อผู้เรียน เพื่อฝึกทักษะการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง

2. การจัดกิจกรรมแบบร่วมมือ ให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ฝึกทักษะการสื่อสารและกระบวนการทำงานร่วมกัน

3. การนำสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและทันสมัย

4. การประเมินผลที่เน้นการวัดสมรรถนะและความสามารถในการใช้ภาษาของผู้เรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ

ด้วยเป้าหมายในการยกระดับทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษาให้สามารถสื่อสารและประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมและวิธีการจัดการเรียนรู้แบบเน้นทักษะสื่อสารมาประยุกต์ใช้ ภายใต้กรอบมาตรฐานสากล อาทิ CEFR เพื่อพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แบบสื่อสาร ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ แนวทางดังกล่าวครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ โดยเน้นการออกแบบกิจกรรมและภาระงานที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของผู้เรียน ทั้งแนวคิดภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (ESP) และภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์ทั่วไป (EGP) ซึ่งต่างนำหลักการสอนแบบเน้นการสื่อสาร (CLT) มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิสัมพันธ์และสถานการณ์จำลอง นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมการนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการจัดกิจกรรมแบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งให้แนวทางการประเมินผลแบบวัดสมรรถนะการใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

ผลลัพธ์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

ด้วยภารกิจสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตกำลังแรงงานที่มีทักษะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษจึงเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจ เนื่องจากภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้งเป็นทักษะจำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนมากขึ้น ในบริบทของการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการยกระดับทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนอาชีวศึกษา จึงได้มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมและวิธีการสอนแบบเน้นทักษะสื่อสารมาประยุกต์ใช้ ภายใต้กรอบมาตรฐานสากลอย่างกรอบ CEFR (Common European Framework of Reference for Languages) เพื่อพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แบบสื่อสาร และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ แนวทางดังกล่าวครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ โดยเน้นการออกแบบกิจกรรมและภาระงานที่สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของผู้เรียน ทั้งแนวคิดภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (ESP) และภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์ทั่วไป (EGP) ซึ่งต่างนำหลักการสอนแบบเน้นการสื่อสาร (CLT) มาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิสัมพันธ์และสถานการณ์จำลอง รวมถึงการนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมแบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม และการประเมินผลแบบวัดสมรรถนะการใช้ภาษาในสถานการณ์ต่าง ๆ จากข้อมูลที่กำหนดให้ ผู้วิจัย สามารถสรุปแนวคิดเพื่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดังนี้

1. การนำกรอบมาตรฐาน CEFR (Common European Framework of Reference for Languages) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนรู้แบบเน้นทักษะการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษที่จำเป็นในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ

2. การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ แนวคิดภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (ESP) และภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์ทั่วไป (EGP) โดยนำหลักการสอนแบบเน้นการสื่อสาร (CLT) มาประยุกต์ใช้

3. การออกแบบกิจกรรมและภาระงานให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมปฏิสัมพันธ์และสถานการณ์จำลอง

4. การนำสื่อและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและทันสมัย

5. การจัดกิจกรรมแบบร่วมมือ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ฝึกทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. การประเมินผลที่เน้นการวัดสมรรถนะและความสามารถในการใช้ภาษาของผู้เรียนในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปแล้ว แนวคิดเหล่านี้เน้นการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้แบบสื่อสาร โดยออกแบบกิจกรรมและการประเมินผลให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของผู้เรียน รวมถึงการนำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเฉพาะเจาะจงในรายละเอียดเพิ่มเติมซึ่งครูผู้สอนภาษาอังกฤษจำเป็นที่จะต้องมีเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

Harmer (2008) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ "How to Teach English" ว่าครูผู้สอนต้องมีความรู้และความเข้าใจของครูผู้สอนในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. ทฤษฎีทางภาษา นั่นคือครูต้องมีความรู้ในเรื่องหลักไวยากรณ์ คำศัพท์ การออกเสียง และโครงสร้างของภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี

2. ความรู้เรื่องผู้เรียน ครูควรเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เช่น พื้นฐานความรู้ รูปแบบการเรียนรู้ ความสนใจและศักยภาพของแต่ละคน เพื่อสามารถปรับวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสม

3. หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูควรมีความรู้ในการวางแผนและออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะภาษาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การวางแผนและการจัดการชั้นเรียน ครูต้องมีทักษะในการบริหารจัดการชั้นเรียน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดกลุ่มผู้เรียนและออกแบบกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม

Harmer ยังได้เสนอคุณลักษณะที่ดีของครูผู้สอนภาษาอังกฤษว่า ควรมีความอดทน เข้าใจผู้เรียน มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้ดี มีจิตวิทยาการสอนที่ดี และสามารถกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

Richards และ Bohlke (2011) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของครูภาษาอังกฤษที่ประสบความสำเร็จ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. ความรู้ด้านเนื้อหา (Content knowledge) ครูต้องมีความรู้ในเนื้อหาภาษาอย่างลึกซึ้ง

2. ความรู้ด้านหลักสูตร (Curricular knowledge) ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร เป้าหมาย และความคาดหวังของหลักสูตร

3. ทักษะการสอน (Pedagogical skills) ทักษะในการสอน จัดกิจกรรม และประเมินผลผู้เรียน

4. ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน (Knowledge about students) ความเข้าใจธรรมชาติ ความแตกต่าง และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ทักษะด้านการจัดการชั้นเรียน (Classroom management skills) ทักษะในการจัดการบรรยากาศ พฤติกรรม และปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน

6. มนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal skills) ทักษะในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ และสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน

ACTFL (American Council on the Teaching of Foreign Languages) (2013) ในฐานะองค์กรสำคัญที่มีบทบาทนำในการกำหนดมาตรฐานสำหรับการจัดการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสหรัฐอเมริกา ได้พัฒนากรอบมาตรฐานสมรรถนะสำหรับครูสอนภาษาในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเนื้อหาภาษา (Content) ครูต้องมีความรู้และความเข้าใจในระบบภาษา ได้แก่ ไวยากรณ์ คำศัพท์ การออกเสียง รวมถึงความรู้ด้านวัฒนธรรมของภาษานั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง

2. ด้านการสอน (Instructional Practice) ครูต้องมีทักษะและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัย สามารถออกแบบกิจกรรมและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านกระบวนการเรียนรู้ (Learner Development) ครูต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการทางภาษาของผู้เรียน รวมถึงปัจจัยแวดล้อมและความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

4. ด้านการสื่อสารและวัฒนธรรม (Communities and Cultures) ครูต้องสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสื่อสารและการเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมของภาษาเป้าหมาย

5. ด้านวิชาชีพ (Professionalism) ครูต้องแสดงถึงการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ พร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ครูสอนภาษาที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานของ ACTFL จะสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคของการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรมอย่างกว้างขวาง

Hofmeister และ Pilz (2020) ศึกษาเกี่ยวกับการใช้การเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ในการฝึกอบรมครูประจำการในสาขาอาชีวศึกษาของโปแลนด์ อิตาลี และเยอรมนี โดยมุ่งเน้นการศึกษาการรับรู้และการยอมรับต่อระบบ E-learning ของครู แม้จะไม่ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูผู้สอนภาษาอังกฤษโดยตรง แต่มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับครูผู้สอนภาษาอังกฤษได้ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อใช้ในการเรียนการจัดการเรียนรู้แบบ E-learning อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวเพื่อใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เช่น E-learning

3. ทักษะการออกแบบและจัดการเนื้อหากิจกรรมการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์

4. ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านระบบ E-learning

5. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

Setiyadi (2020) ได้กล่าวถึงสมรรถนะและทักษะต่าง ๆ ที่ครูควรมี ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาภาษาอังกฤษ ทั้งด้านไวยากรณ์ คำศัพท์ การออกเสียง โครงสร้างภาษาและการใช้ภาษาในบริบทต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

2. ความสามารถในการวางแผนการสอน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม และการประเมินผลที่สอดคล้องกับระดับความสามารถของผู้เรียน

3. ทักษะการจัดการชั้นเรียน ทั้งในด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การควบคุมชั้นเรียนและการจัดกลุ่มผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ทักษะการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและหลากหลายวิธี เพื่อติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงการสอน

6. ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

7. ทักษะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง

Abdullaev (2021) กล่าวถึง ความสำคัญของการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน บริบททางการศึกษา และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน สมรรถนะและทักษะสำคัญที่ระบุไว้ ได้แก่

1. ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ภาษาต่าง ๆ เช่น วิธีการแบบไวยากรณ์-แปล วิธีการโดยตรง วิธีการสื่อสาร เป็นต้น รวมถึงจุดแข็งและข้อจำกัดของแต่ละวิธี

2. ความสามารถในการเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โดยคำนึงถึงระดับความรู้ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน

3. ทักษะในการผสมผสานและประยุกต์ใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป

5. การใช้สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประกอบการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงจูงใจและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

Cremin (2022) กล่าวถึงสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเสนอแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และน่าสนใจ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมสร้างแรงบันดาลใจและเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่แปลกใหม่น่าสนใจและตอบสนองความสนใจของผู้เรียน

2. ทักษะการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย เป็นกันเองและส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทดลองสิ่งใหม่ๆ

3. ความสามารถในการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น วรรณกรรม บทกวี ภาพยนตร์ เพลง เป็นต้น เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าตื่นเต้น

4. ทักษะในการสอดแทรกกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ เช่น การเขียนเรื่องสั้น การแสดงบทบาทสมมุติ การร้องเพลง เป็นต้น

5. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับเปลี่ยนแผนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงในชั้นเรียน

6. การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการสอน ความกระตือรือร้นและการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียน

Quieti และ Nanni (2022) ได้ระบุถึงสมรรถนะต่าง ๆ ที่สำคัญสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ความรู้ด้านเนื้อหาภาษาอังกฤษ ครูต้องมีความรู้ในด้านไวยากรณ์ คำศัพท์ การออกเสียงและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาอย่างลึกซึ้ง

2. ทักษะการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ครูควรมีทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน

3. ความรู้และทักษะด้านการการจัดการเรียนรู้ ครูต้องมีความรู้ในวิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย สามารถออกแบบกิจกรรม จัดการชั้นเรียนและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเข้าใจในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูควรเข้าใจธรรมชาติพื้นฐานและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน เพื่อสามารถปรับการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสม

5. คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความกระตือรือร้น มีไหวพริบ รู้จักสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนและมีบุคลิกภาพที่ดี

Tasnim (2022) ได้นำเสนอวิธีการใช้เพลงในการจัดการเรียนรู้ทักษะการฟังภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่ครูผู้สอนภาษาต้องมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดและฝึกฝนให้กับผู้เรียน สมรรถนะและทักษะที่เกี่ยวข้องตามที่บทความกล่าวถึง ได้แก่

1. ความรู้และความเข้าใจในหลักการสอนทักษะการฟัง เช่น กลวิธีในการฟัง การจับใจความสำคัญ และการจดจำรายละเอียด

2. ความสามารถในการเลือกเพลงที่มีเนื้อหาและระดับภาษาที่เหมาะสมกับผู้เรียน รวมถึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

3. ทักษะในการออกแบบกิจกรรมการฟังประกอบเพลงที่หลากหลาย เช่น การตอบคำถาม การร้องคำตอบ การเรียงลำดับเหตุการณ์ เป็นต้น

4. ความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอกิจกรรมและเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเพลงอย่างน่าสนใจและกระตุ้นการเรียนรู้

5. การใช้เทคโนโลยีและสื่อประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม เช่น วิดีโอเพลง ใบงาน เครื่องเสียง เป็นต้น

6. ทักษะการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในด้านการฟังอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

Dormer (2023) ระบุความสำคัญกับสมรรถนะและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีการสอนภาษาและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ รวมถึงจุดแข็งและข้อจำกัดของแต่ละวิธี

2. ทักษะในการวางแผนและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายการเรียนรู้ ระดับความสามารถของผู้เรียนและทรัพยากรที่มีอยู่

3. ความรู้และความเข้าใจในด้านการจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการควบคุมพฤติกรรมของผู้เรียน

4. ความสามารถในการเลือกและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ทั้งสื่อดั้งเดิมและสื่อเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

5. ทักษะในการออกแบบกิจกรรมและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้และวัตถุประสงค์การเรียนรู้

6. ความรู้และความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย

7. ทักษะการสังเกตและการวิพากษ์วิจารณ์การสอนของตนเองและผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการบูรณาการองค์ความรู้ด้านเนื้อหาภาษา หลักสูตร วิธีการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล ตลอดจนการออกแบบกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษ ดังแสดงในตาราง 24 ดังนี้

ตาราง 24 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	Harmer (2008)	Richards และ Bohlke (2011)	ACTFL (2013)	Hofmeister และ Pilz (2020)	Setiyadi (2020)	Abdullaev (2021)	Cremin (2022)	Quieti และ Nanni (2022)	Tasnim (2022)	Dormer (2023)	ความเห็นที่สอดคล้องกัน	ร้อยละ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	100	100
2. ด้านเนื้อหาภาษา	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	8	80
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	7	70
5. ด้านการวัดและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	7	70
6. ด้านการพัฒนาตนเอง			✓	✓			✓			✓	4	40

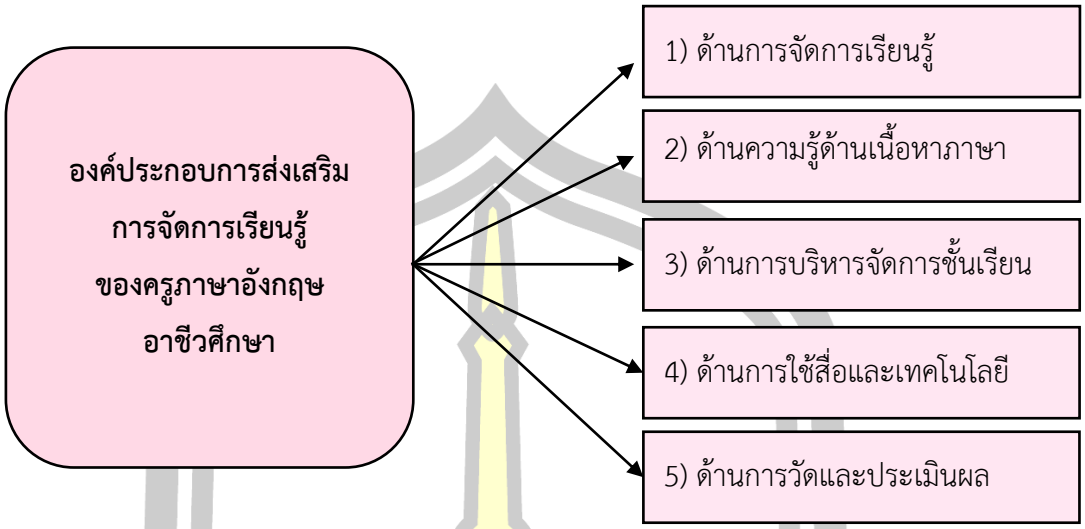
จากตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ร้อยละ 50 ขึ้นไป) จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ (ร้อยละ 100) 2) ด้านเนื้อหาภาษา (ร้อยละ 80) 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (ร้อยละ 80) 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (ร้อยละ 70) และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล (ร้อยละ 70) ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านมากำหนดเป็นกรอบ

ในการศึกษาการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ โดยมีรายละเอียดการสนับสนุนจากนักวิชาการแต่ละท่าน ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 องค์ประกอบย่อยและนักวิชาการที่สนับสนุนการส่งเสริมจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	นักวิชาการและนักการศึกษา
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	Harmer (2008); Richards และ Bohlke (2011); ACTFL (2013); Hofmeister และ Pilz (2020); Setiyadi (2020); Abdullaev (2021); Cremin (2022); Quieti และ Nanni (2022); Tasnim (2022); Dormer (2023)
2. ด้านเนื้อหาภาษา	Harmer (2008); Richards และ Bohlke (2011); ACTFL (2013); Setiyadi (2020); Abdullaev (2021); Quieti และ Nanni (2022); Tasnim (2022); Dormer (2023)
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	Harmer (2008); Richards และ Bohlke (2011); Hofmeister และ Pilz (2020); Setiyadi (2020); Abdullaev (2021); Cremin (2022); Quieti และ Nanni (2022); Dormer (2023)
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี	Richards และ Bohlke (2011); Hofmeister และ Pilz (2020); Setiyadi (2020); Abdullaev (2021); Quieti และ Nanni (2022); Tasnim (2022); Dormer (2023)
5. ด้านการวัดและประเมินผล	Harmer (2008); Richards และ Bohlke (2011); ACTFL (2013); Hofmeister และ Pilz (2020); Setiyadi (2020); Tasnim (2022); Dormer (2023)

จากตาราง 25 องค์ประกอบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านเนื้อหาภาษา 3) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้ได้นำมากำหนดเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังภาพประกอบ 11 ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น



ภาพประกอบ 11 องค์ประกอบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

1. ด้านการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากครูต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาแล้ว การสื่อสารและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี สำหรับครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น ทักษะการสื่อสารและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เมื่อครูสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน และสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้เรียนก็จะได้รับความรู้และสามารถพัฒนาทักษะทางภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการเรียนให้แก่ผู้เรียนด้วย นักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษไว้ในหลายประเด็นดังนี้

1.1 การออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

Richards (2017) นำเสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ภาษาอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ประกอบด้วย

1.1 การประเมินความต้องการด้านการใช้ภาษาในวิชาชีพ

1.2 การวิเคราะห์ระดับความสามารถทางภาษาของผู้เรียน

1.3 การศึกษาบริบทและสถานการณ์การใช้ภาษาที่จำเป็น

2. การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1 การระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังอย่างชัดเจน

2.2 การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดได้

2.3 การเชื่อมโยงวัตถุประสงค์กับการนำไปใช้จริง

3. การจัดลำดับเนื้อหาและกิจกรรม ประกอบด้วย

3.1 การจัดเรียงเนื้อหาจากง่ายไปยาก

3.2 การบูรณาการทักษะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

3.3 การสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะ

สอดคล้องกับ Milián (2021) ที่เน้นการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมที่เน้นการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง การสร้างโอกาสในการฝึกปฏิบัติทักษะการสื่อสาร และการจำลองสถานการณ์ที่สอดคล้องกับบริบทวิชาชีพ

Yandell (2023) เพิ่มเติมมิติสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. การคัดเลือกความรู้ ได้แก่ เน้นเนื้อหาที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 คำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงาน และเลือกเนื้อหาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

2. การบูรณาการความรู้ ได้แก่ เชื่อมโยงภาษาอังกฤษกับสาขาวิชาชีพ ผสมผสานทักษะทางภาษากับทักษะการทำงาน และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ

3. การจัดลำดับการเรียนรู้ ได้แก่ วางแผนการพัฒนาทักษะอย่างเป็นขั้นตอน สร้างความต่อเนื่องในการเรียนรู้ และประเมินและปรับปรุงแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

การออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษามีทิศทางที่ชัดเจน ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในวิชาชีพ

1.2 การสื่อสารและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

Nguyen และคณะ (2022) นำเสนอองค์ประกอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในชั้นเรียน ดังนี้

1. การใช้ภาษาพูด ได้แก่ การใช้น้ำเสียงที่เหมาะสม การพูดชัดเจนและเป็นธรรมชาติและการปรับระดับภาษาให้เหมาะกับผู้เรียน

2. การสื่อสารด้วยการเขียน ได้แก่ การเขียนคำอธิบายที่ชัดเจน การใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์

3. การใช้ภาษาท่าทาง ได้แก่ การแสดงออกทางสีหน้าที่เป็นมิตร การใช้ท่าทางประกอบการสอนและการสื่อสารผ่านอวัจนภาษาที่เหมาะสม

Vu (2023) เสนอแนวทางการส่งเสริมการฝึกปฏิบัติ ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษา

2. การให้เวลาในการคิดและเตรียมตัว

3. การสร้างความมั่นใจผ่านการให้กำลังใจและคำชม

4. การลดความกังวลในการใช้ภาษาของผู้เรียน

Duchesne, McMaugh และ Mackenzie (2023) นำเสนอหลักการสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ประกอบด้วย

1. การสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ ได้แก่ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวผิด และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการกล้าแสดงออก

2. การพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวก ได้แก่ การแสดงความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ การให้ความสนใจกับผู้เรียนอย่างทั่วถึง และการสร้างความไว้วางใจระหว่างครูและผู้เรียน

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกัน การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน และการส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การสื่อสารและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความวิตกกังวลในการเรียนภาษา เพิ่มความมั่นใจให้ผู้เรียน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภาษาอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษาที่ผู้เรียนอาจมีความกังวลในการใช้ภาษาต่างประเทศ

1.3 การพัฒนาผู้เรียนและการสร้างแรงจูงใจ

Dornyei (2020) นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน ได้แก่ การพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษา การสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ของภาษาและการส่งเสริมความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น

2. แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ การใช้ระบบการให้รางวัลอย่างเหมาะสม การสร้างเป้าหมายระยะสั้นที่ท้าทายและการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก

3. กลยุทธ์การรักษาแรงจูงใจ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจและท้าทาย การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน และการเชื่อมโยงการเรียนกับเป้าหมายในอนาคต

Duchesne และคณะ (2023) เสนอแนวทางการพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

1. การพัฒนากลยุทธ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย การสอนเทคนิคการจำและการเรียนรู้ภาษา การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน การปรับกิจกรรมให้เหมาะกับความสามารถ และการสร้างทางเลือกในการเรียนรู้

3. การพัฒนาความสามารถทางภาษา ประกอบด้วย การประเมินความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การให้คำแนะนำที่เหมาะสมรายบุคคลและการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

Tomlinson (2015) นำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การปรับวิธีการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การยืดหยุ่นในการนำเสนอเนื้อหา และการปรับระดับความยากง่ายของกิจกรรม

2. การออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความสนใจการสร้างโอกาสในการเลือกกิจกรรม และการบูรณาการสื่อและเทคโนโลยี

การพัฒนาผู้เรียนและการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนภาษา พัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง โดยเฉพาะในบริบทของอาชีวศึกษาที่ต้องการเชื่อมโยงการเรียนภาษากับการประกอบอาชีพในอนาคต

1.4 การจัดการเรียนรู้ตามบริบทและทักษะศตวรรษที่ 21

Dyches และคณะ (2021) นำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. การวางแผนตามบริบทสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับพันธกิจ และการบูรณาการกับหลักสูตรวิชาชีพ

2. การออกแบบกิจกรรมตามสภาพแวดล้อม ได้แก่ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และการสร้างสถานการณ์จำลองที่เชื่อมโยงกับวิชาชีพ

3. การพัฒนาวิธีการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมการปรับวิธีการนำเสนอตามผู้เรียน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

Ekizer และ Yildirim (2023) และ Richards (2017) เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การทำงานร่วมมือ ได้แก่ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการสื่อสาร การสร้างโครงงานที่ต้องทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียน

2. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมที่เปิดกว้างทางความคิดการสร้างโอกาสในการแก้ปัญหา และการส่งเสริมการคิดนอกกรอบ

จากแนวคิดข้างต้น การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงทั้งบริบทของสถานศึกษาและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มี ขณะเดียวกันก็ต้อง

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความคิดสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย การบูรณาการทั้งสองส่วนนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งทักษะภาษาอังกฤษและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต

1.5 การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

Duchesne และคณะ (2023) นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ได้แก่ การสร้างกิจกรรมละลายพฤติกรรมการส่งเสริมการรู้จักและเข้าใจกัน และการพัฒนาทักษะทางสังคม

2. การสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ การจัดพื้นที่เรียนรู้ที่เอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ การสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ และการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

Richards (2017) เสนอแนวทางการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ดังนี้

1. การสร้างปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมคู่และกลุ่มย่อย การสร้างสถานการณ์การสื่อสารจริง และการใช้เกมและกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม

2. การจัดกิจกรรมในสถานการณ์จริง ได้แก่ การฝึกใช้ภาษาในบริบทวิชาชีพ การจำลองสถานการณ์การทำงาน และการเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริง

การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะช่วยลดความวิตกกังวลในการใช้ภาษา ขณะที่การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือและการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษควบคู่ไปกับทักษะทางสังคมและวิชาชีพ การผสมผสานแนวทางเหล่านี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องบูรณาการองค์ประกอบหลายด้านเข้าด้วยกัน ทั้งการออกแบบและพัฒนาการเรียนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ การสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียนและสร้างแรงจูงใจ การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน การที่ครูให้ความสำคัญและพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ไปพร้อม ๆ กัน จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

2. ด้านความรู้ด้านเนื้อหาภาษา

ความรู้ด้านเนื้อหาภาษาถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูภาษาอังกฤษในสถานศึกษาอาชีวศึกษา นักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความรู้ด้านเนื้อหาภาษาไว้หลายประการ ดังนี้

2.1 ระบบและโครงสร้างภาษา

Christison และ Murray (2021) และ Saiful และ Setyorini (2022) นำเสนอองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ดังนี้

1. ด้านไวยากรณ์ ได้แก่ การใช้โครงสร้างประโยคพื้นฐานและซับซ้อน การเลือกใช้กาลและกรรมวาจกให้เหมาะสม และการเชื่อมโยงประโยคเพื่อสร้างความหมายที่สมบูรณ์

2. ด้านคำศัพท์ ได้แก่ การเรียนรู้คำศัพท์ทั่วไปและคำศัพท์เฉพาะทาง การเข้าใจการสร้างคำและความหมายในบริบทต่าง ๆ และการนำคำศัพท์ไปใช้ในสถานการณ์การสื่อสารจริง

3. ด้านระบบเสียง ได้แก่ หลักการออกเสียงพยัญชนะและสระ การใช้ทำนองเสียงและการเน้นเสียงอย่างเหมาะสม และการเชื่อมโยงเสียงในการพูดต่อเนื่อง

Richards (2017) เน้นย้ำว่าความเข้าใจในโครงสร้างภาษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบหลักสูตรและการสอน โดยครูต้องสามารถจัดลำดับการนำเสนอเนื้อหาจากง่ายไปยากบูรณาการองค์ประกอบทางภาษาเข้าด้วยกันและออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอย่างถูกต้อง

Rauf, Hamid และ Khan (2023) ได้เน้นความสำคัญของการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านไวยากรณ์ในบริบทจริง โดยนำเสนอแนวทางดังนี้

1. การทำความเข้าใจโครงสร้างและกฎเกณฑ์ ได้แก่ วิเคราะห์รูปแบบและหน้าที่ของไวยากรณ์ เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างต่าง ๆ และระบุข้อยกเว้นและกรณีพิเศษ

2. การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ได้แก่ การนำไวยากรณ์ไปใช้ในการสื่อสารจริง การปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทและสถานการณ์ และการแก้ไขข้อผิดพลาดทางไวยากรณ์อย่างเหมาะสม

ระบบและโครงสร้างภาษาจึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับครูภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา ที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในองค์ประกอบต่าง ๆ ของภาษา และสามารถนำความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงของผู้เรียน

2.2 การใช้ภาษาในบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

Lasmiatun และ Munir (2022) และ Larsen-Freeman (2023) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ภาษาในบริบทต่าง ๆ ดังนี้

1. การใช้ภาษาตามสถานการณ์ ได้แก่ การเลือกใช้ระดับภาษาที่เหมาะสม การปรับภาษาตามความเป็นทางการ และการสื่อสารในสถานการณ์ทางวิชาชีพ

2. การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ได้แก่ การเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมตามวัฒนธรรม และการหลีกเลี่ยงการสื่อสารที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิด

Duchesne, McMaugh และ Mackenzie (2023) เสนอแนวทางการเชื่อมโยงการเรียนรู้ภาษากับประสบการณ์ของผู้เรียน ดังนี้

1. การใช้ประสบการณ์เดิม ได้แก่ การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการเรียน การเชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน และการบูรณาการกับความรู้ในสาขาวิชาชีพ

2. การสร้างประสบการณ์ใหม่ ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่สะท้อนสถานการณ์จริง การฝึกปฏิบัติในบริบทที่หลากหลาย และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียน

Richards และ Renandya (2020) นำเสนอแนวทางการปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม ดังนี้

1. การคัดเลือกเนื้อหา ได้แก่ การเลือกหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน การใช้ตัวอย่างที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น และการนำเสนอมุมมองที่หลากหลายทางวัฒนธรรม

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนวัฒนธรรมท้องถิ่น การสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม และการพัฒนาความตระหนักทางวัฒนธรรม

การใช้ภาษาในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสำหรับผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยครูต้องสามารถเชื่อมโยงการใช้ภาษากับประสบการณ์และวัฒนธรรมของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายและนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทวิชาชีพ

2.3 ทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ภาษา

Duchesne, McMaugh และ Mackenzie (2023) นำเสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ภาษา ดังนี้

1. พัฒนาการทางภาษา ได้แก่ การเข้าใจลำดับขั้นการเรียนรู้ภาษา การพัฒนาทักษะตามช่วงวัยของผู้เรียน และการประเมินความพร้อมในการเรียนรู้

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ การวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย การคำนึงถึงความถนัดและความสนใจ และการปรับวิธีการสอนให้เหมาะกับผู้เรียน

Christison และ Murray (2021) และ Lasmiatun และ Munir (2022) เน้นความสำคัญของการเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ภาษา ดังนี้

1. กลไกการเรียนรู้ ได้แก่ การรับรู้และประมวลผลข้อมูลทางภาษา การเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ และการพัฒนาทักษะทางภาษาอย่างเป็นระบบ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ แรงจูงใจและทัศนคติต่อการเรียนภาษา สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ

Richards (2017) นำเสนอแนวทางการนำทฤษฎีการเรียนรู้ภาษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การออกแบบกิจกรรม ได้แก่ การจัดลำดับกิจกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ การสร้างโอกาสในการฝึกปฏิบัติ และการบูรณาการทักษะต่าง ๆ

2. การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม

ความเข้าใจในทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ภาษาจึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับครูภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา ที่จะช่วยให้สามารถออกแบบและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงพัฒนาการและความแตกต่างของผู้เรียน ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีในการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2.4 การประยุกต์ใช้ภาษาในการจัดการเรียนรู้

Larsen-Freeman (2023) นำเสนอแนวทางการนำความรู้ภาษาไปใช้ในสถานการณ์จริง ดังนี้

1. การเชื่อมโยงกับบริบทวิชาชีพ ได้แก่ การจำลองสถานการณ์การทำงานจริงการใช้ภาษาในการสื่อสารทางวิชาชีพ และการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ

2. การแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์และเลือกใช้ภาษาที่เหมาะสม การปรับตัวในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการจัดการกับอุปสรรคในการสื่อสาร

Richards และ Renandya (2020) เสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนี้

1. การปรับเนื้อหา ได้แก่ การเลือกเนื้อหาที่เหมาะสมกับระดับผู้เรียน การจัดลำดับความยากง่ายของเนื้อหา และการเชื่อมโยงเนื้อหากับประสบการณ์ผู้เรียน

2. การบูรณาการทักษะ ได้แก่ การผสมผสานทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน การเชื่อมโยงทักษะภาษากับทักษะวิชาชีพ และการสร้างกิจกรรมที่พัฒนาหลายทักษะพร้อมกัน

3. การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้สื่อที่หลากหลายและทันสมัย การสร้างสื่อที่เหมาะสมกับผู้เรียน และการประเมินและปรับปรุงสื่อการเรียนรู้

Duchesne, McMaugh และ Mackenzie (2023) นำเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียน ดังนี้

1. การตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และการให้ความช่วยเหลือตามความต้องการ

2. การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจ การเชื่อมโยงการเรียนกับเป้าหมายอาชีพ และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

การประยุกต์ใช้ความรู้ภาษาในการจัดการเรียนรู้จึงต้องบูรณาการทั้งการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการตอบสนองความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2.5 การพัฒนาทักษะภาษาแบบบูรณาการ

Richards (2017) นำเสนอแนวคิดการพัฒนาทักษะภาษาแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน โดยเน้นการจัดกิจกรรมที่ผสมผสานทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกันในสถานการณ์การใช้ภาษาที่มีความหมาย เช่น การฟังบทสนทนาแล้วจดบันทึก การอ่านเนื้อหาแล้วนำเสนอปากเปล่า หรือการเขียนสรุปจากสิ่งที่ฟัง เป็นต้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ตามธรรมชาติที่ Duchesne, McMaugh และ Mackenzie (2023) นำเสนอว่า การเรียนรู้ภาษาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อผู้เรียนได้ใช้ภาษาในลักษณะที่เชื่อมโยงทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกันเหมือนการใช้ภาษาในชีวิตจริง

Richards (2017) ยังเสนอแนวทางการออกแบบกิจกรรมแบบบูรณาการโดยคำนึงถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดลำดับความซับซ้อนของทักษะที่ผสมผสาน

2. การเชื่อมโยงเนื้อหาและทักษะกับสถานการณ์การใช้งานจริง

3. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

4. การประเมินผลที่พิจารณาความสามารถในการใช้ทักษะแบบบูรณาการ

สอดคล้องกับ Duchesne, McMaugh และ Mackenzie (2023) ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ที่สะท้อนการใช้ภาษาในชีวิตจริงที่ต้องใช้หลายทักษะร่วมกัน ส่งเสริมการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ พัฒนาความสามารถในการถ่ายโอนทักษะระหว่างสถานการณ์ต่าง ๆ และสร้างความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางภาษาต่าง ๆ

การบูรณาการทักษะในลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างทักษะต่าง ๆ และสามารถพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างเป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพมากขึ้นการมีความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบเหล่านี้อย่างลึกซึ้งจะช่วยให้ครูภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษาสามารถออกแบบและจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางภาษาอย่างยั่งยืน โดยบูรณาการทั้งความรู้ด้านระบบภาษา การใช้ภาษาในบริบทจริง และการประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

การบริหารจัดการชั้นเรียนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะในบริบทของอาชีวศึกษา นักวิชาการและนักการศึกษาได้นำเสนอแนวคิดและองค์ประกอบสำคัญไว้หลายประการ ดังนี้

3.1 องค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการชั้นเรียน

Marzano (2017) นำเสนอองค์ประกอบสำคัญในการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้การสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตร และการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน

2. การจัดระเบียบชั้นเรียน ได้แก่ การจัดพื้นที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรม การบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดกลุ่มผู้เรียนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

3. การจัดการพฤติกรรม ได้แก่ การกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจน การสร้างข้อตกลงร่วมกันในชั้นเรียน และการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

Duchesne, McMaugh และ Mackenzie (2023) เน้นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนี้

1. ด้านกายภาพ ได้แก่ การจัดพื้นที่เรียนรู้ที่เหมาะสม การจัดวางอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศทางกายภาพที่ส่งเสริมการเรียนรู้

2. ด้านจิตวิทยา ได้แก่ การสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ การส่งเสริมความมั่นใจในการใช้ภาษา และการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษา

3. ด้านสังคม ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและผู้เรียน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียน และการพัฒนาทักษะทางสังคมผ่านการเรียนภาษา

องค์ประกอบพื้นฐานของการจัดการชั้นเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จ โดยครูต้องให้ความสำคัญทั้งด้านการจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะทางภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสร้างบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์

Ekizer และ Yildirim (2023) นำเสนอแนวทางการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนี้

1. การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมการสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างผู้เรียน

2. การทำงานร่วมกัน ได้แก่ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่มีเป้าหมายชัดเจน การสร้างโครงงานที่ต้องร่วมมือกัน และการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

Coşgun และ Savaş (2023) เน้นความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้เรียน ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ การให้ความเอาใจใส่ผู้เรียนรายบุคคล และการสื่อสารอย่างเปิดกว้างและจริงใจ

2. บรรยากาศที่เป็นกันเอง ได้แก่ การลดความกังวลในการเรียนภาษา การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงออก และการให้กำลังใจและการชื่นชม

Richards (2017) นำเสนอความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทักษะภาษา ดังนี้

1. การสร้างโอกาสในการสื่อสาร ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่เน้นการใช้ภาษาจริง การสร้างสถานการณ์ที่ต้องสื่อสารโต้ตอบ และการฝึกทักษะการสื่อสารในบริบทวิชาชีพ

2. การพัฒนาความมั่นใจ ได้แก่ การให้เวลาในการเตรียมตัว การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการกล้าแสดงออก และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก

การสร้างบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในชั้นเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความมั่นใจกล้าแสดงออก และสามารถพัฒนาทักษะการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการเรียนรู้

3.3 การจัดการชั้นเรียนออนไลน์

Moorhouse และ Walsh (2023) นำเสนอองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ดังนี้

1. การสร้างปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสาร การกระตุ้นการมีส่วนร่วมผ่านสื่อออนไลน์ และการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการโต้ตอบ

2. การจัดกิจกรรมกลุ่มย่อย ได้แก่ การแบ่งห้องย่อยสำหรับการทำงานกลุ่มการมอบหมายงานที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และการติดตามและให้คำแนะนำในกลุ่มย่อย

3. การควบคุมพฤติกรรม ได้แก่ การกำหนดกติกาในการเรียนออนไลน์ การจัดการกับปัญหาด้านวินัยในการเรียน และการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

Duchesne, McMaugh และ Mackenzie (2023) นำเสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ดังนี้

1. การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ได้แก่ การจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมแบบออนไลน์ การสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน

2. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกันการสร้างโครงงานออนไลน์ และการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

3. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนจริง ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ การใช้สื่อมัลติมีเดียที่หลากหลาย และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย

การจัดการชั้นเรียนออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพจึงต้องผสมผสานทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมที่เหมาะสม และการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบออนไลน์

3.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

Vu (2023) นำเสนอแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ได้แก่ การจัดพื้นที่เรียนรู้ที่สบายและเป็นกันเอง การลดความตึงเครียดในชั้นเรียน และการสร้างบรรยากาศที่เชิญชวนให้มีส่วนร่วม

2. การส่งเสริมความมั่นใจ ได้แก่ การให้กำลังใจเมื่อผู้เรียนพยายาม การชื่นชมความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างโอกาสในการประสบความสำเร็จ

3. การสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ ได้แก่ การยอมรับความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ การหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่รุนแรง และการสร้างความไว้วางใจระหว่างครูและผู้เรียน

Richards (2017) เสนอแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ดังนี้

1. การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการใช้ภาษา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทดลองใช้ภาษาโดยไม่กลัวผิด การสร้างกิจกรรมที่ลดความวิตกกังวล และการให้เวลาในการเตรียมตัวอย่างเพียงพอ

2. การพัฒนาความมั่นใจในการใช้ภาษา ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับความสามารถ การสร้างความท้าทายที่เหมาะสม และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์

3. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ได้แก่ การจัดกลุ่มที่สร้างความรู้สึกปลอดภัย การสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการช่วยเหลือกัน และการพัฒนาทักษะทางสังคมควบคู่กับทักษะภาษา

การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการเรียนภาษาอังกฤษจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษามีความมั่นใจ กล้าแสดงออก และพร้อมที่จะพัฒนาทักษะทางภาษา โดยครูต้องให้ความสำคัญทั้งด้านกายภาพและจิตใจ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 การจัดการเรียนรู้ตามบริบท

Dyches และคณะ (2021) นำเสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามบริบท ดังนี้

1. การตอบสนองบริบทสถานศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์นโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรวิชาชีพ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การตอบสนองบริบทผู้เรียน ได้แก่ การคำนึงถึงพื้นฐานและประสบการณ์ของผู้เรียน การปรับกิจกรรมให้เหมาะกับความสามารถ และการเชื่อมโยงการเรียนรู้กับการประกอบอาชีพ

3. การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ได้แก่ การสร้างสถานการณ์จำลองทางวิชาชีพ การใช้กรณีศึกษาจากสถานประกอบการ และการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง

Richards (2017) เสนอแนวทางการพิจารณาปัจจัยแวดล้อม ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ ได้แก่ การจัดพื้นที่เรียนรู้ที่เหมาะสม การใช้อุปกรณ์และสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียน และการสร้างค่านิยมที่ดีต่อการเรียนภาษา

3. ด้านการบูรณาการกับวิชาชีพ ได้แก่ การเชื่อมโยงภาษากับงานอาชีพ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของภาษา

การจัดการเรียนรู้ตามบริบทจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา โดยต้องคำนึงถึงทั้งบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของผู้เรียน และการบูรณาการกับวิชาชีพ เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายและนำไปใช้ได้จริงในการประกอบอาชีพ

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี

การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายท่าน โดยมีการนำเสนอแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

4.1 เทคโนโลยีเสมือนและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ดิจิทัล

Hatmanto, Pratolo และ Sari (2023) นำเสนอการใช้เทคโนโลยีเสมือน ดังนี้

1. การใช้เมตาเวิร์สในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง การจำลองสถานการณ์การใช้ภาษา และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2. การส่งเสริมการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การเชื่อมโยงผู้เรียนต่างวัฒนธรรม การสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม

4.2 การจัดการเรียนแบบออนไลน์

Bryce, Thinakaran และ Zakaria (2022) เสนอระบบการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ ดังนี้

1. การจัดการเนื้อหาและสื่อการเรียนรู้ ได้แก่ การวิเคราะห์และเลือกเนื้อหาที่เหมาะสม การผลิตสื่อวิดีโอที่มีคุณภาพ และการจัดระบบการเข้าถึงเนื้อหา

2. การออกแบบกิจกรรมและการประเมิน ได้แก่ การสร้างกิจกรรมที่น่าสนใจ การประเมินผลที่หลากหลาย และการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

4.3 การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

Clark (2012) และ Hattie (2008) เน้นความสำคัญของวิธีการเรียนรู้ ดังนี้

1. การบูรณาการเทคโนโลยีกับการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การผสมผสานวิธีการสอนที่หลากหลาย และการสร้างโอกาสการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2. การใช้สื่อมัลติมีเดีย Clark และ Mayer (2016) เสนอการใช้สื่อที่หลากหลาย ได้แก่ การผสมผสานสื่อที่เป็นข้อความและภาพ การสร้างสื่อที่ส่งเสริมความเข้าใจในระดับลึก และการออกแบบสื่อที่เหมาะสมกับการเรียนรู้

4.4 การส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านเทคโนโลยี

Jeong และ Hmelo-Silver (2016) และ Lindsay (2016) นำเสนอแนวทางดังนี้

1. การใช้เครื่องมือดิจิทัล ได้แก่ การสร้างพื้นที่การทำงานร่วมกัน การใช้เครื่องมือสื่อสารออนไลน์ และการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน

2. การเรียนรู้ระดับโลก ได้แก่ การเชื่อมโยงกับผู้เรียนทั่วโลก การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล และการเรียนรู้วัฒนธรรมที่หลากหลาย

การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการ0dการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจึงต้องคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพของเทคโนโลยี วิธีการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล

5. ด้านการวัดและประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้มีการนำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจ การวัดและประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยมีนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Tomlinson และ Imbeau (2023) นำเสนอแนวทางการประเมินที่หลากหลาย ดังนี้

1. การประเมินตามความแตกต่างของผู้เรียน ได้แก่ การใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย การคำนึงถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่าง และการประเมินตามความสามารถและความสนใจ

2. การให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ Marzano (2017) เน้นความสำคัญของการให้ข้อมูลป้อนกลับ ได้แก่ การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และทันเวลา การสะท้อนจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา และการแนะนำแนวทางการปรับปรุง

3. การประเมินตามพัฒนาการและบริบท Richards และ Renandya (2020) นำเสนอแนวทางการประเมินที่เหมาะสม ดังนี้

3.1 การประเมินตามพัฒนาการ ได้แก่ การวิเคราะห์ระดับความสามารถ การติดตามความก้าวหน้า และการปรับการประเมินตามระดับผู้เรียน

3.2 การคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การประเมินที่สอดคล้องกับบริบทผู้เรียน การใช้เกณฑ์ที่เป็นธรรม และการคำนึงถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4. รูปแบบและวิธีการประเมิน Black และ Wiliam (2018) และ Earl (2013) นำเสนอรูปแบบการประเมิน ดังนี้

4.1 การประเมินเพื่อการเรียนรู้ ได้แก่ การประเมินระหว่างเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนา และการปรับการจัดการเรียนรู้ตามผลการประเมิน

4.2 การประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ การประเมินรวบยอด การวัดผลสัมฤทธิ์และการตัดสินผลการเรียน

4.3 การประเมินขณะเรียนรู้ ได้แก่ การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อนและการสะท้อนคิดในการเรียนรู้

5. กลยุทธ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ Glasson (2009) เสนอกลยุทธ์การประเมิน 5 ประการ ดังนี้

5.1 การสื่อสารเป้าหมายการเรียนรู้ ได้แก่ การแจ้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การกำหนดเกณฑ์การประเมิน และการสร้างความเข้าใจร่วมกัน

5.2 การใช้เครื่องมือประเมินที่เหมาะสม โดย Masters (2013) เน้นการเลือกเครื่องมือที่ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ มีความหลากหลายและสร้างภาพรวมของผลสัมฤทธิ์

การวัดและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน พัฒนาการทางภาษา และบริบททางสังคมวัฒนธรรม โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญ ดังแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมในตาราง 26 และ 27

ตาราง 26 การวิเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	ประเด็นสำคัญ	นักวิชาการ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ 1.1 ด้านการจัดการเรียนรู้การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ภาษา	1) การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 3) การจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นระบบ	Richards (2017)
1.2 การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร	1) การออกแบบกิจกรรมการสื่อสารจริง 2) การเน้นการฝึกปฏิบัติ 3) การสร้างสถานการณ์จำลอง	Milián (2021)
1.3 การสร้างแรงจูงใจในการเรียนภาษา	1) การพัฒนาแรงจูงใจภายในและภายนอก 2) การออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจ 3) การรักษาแรงจูงใจในการเรียนรู้	Dornyei (2020)

ตาราง 26 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นสำคัญ	นักวิชาการ
1.4 การพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21	1) การสื่อสารหลากหลายรูปแบบ 2) การทำงานร่วมกัน 3) การคิดสร้างสรรค์	Ekizer and Yildirim (2023)
1.5 การจัดการเรียนรู้ตามหลักจิตวิทยา	1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวก	Duchesne and others (2023)
2. ด้านเนื้อหาภาษา 2.1 องค์ประกอบพื้นฐานของภาษา	1) ระบบไวยากรณ์ 2) คำศัพท์ 3) ระบบเสียง	Christison and Murray (2021)
2.2 การใช้ภาษาในบริบทต่าง ๆ	1) การสื่อสารในสถานการณ์จริง 2) ความเหมาะสมทางวัฒนธรรม 3) การประยุกต์ใช้ในการทำงาน	Lasmiatun and Munir (2022)
2.3 การประยุกต์ใช้ความรู้ภาษา	1) การใช้ภาษาในบริบทจริง 2) การบูรณาการทักษะ 3) การถ่ายทอดความรู้	Larsen-Freeman (2023)
2.4 การพัฒนาทักษะทางภาษา	1) การพัฒนาตามระดับความสามารถ 2) การใช้ภาษาในวิชาชีพ 3) การสื่อสารในการทำงาน	Richards & Renandya (2020)
2.5 การสอนไวยากรณ์เพื่อการสื่อสาร	1) โครงสร้างและกฎเกณฑ์ 2) การใช้ในบริบทจริง 3) การแก้ไขข้อผิดพลาด	Rauf et al. (2023)
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3.1 การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ	1) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ 2) การจัดระเบียบชั้นเรียน 3) การจัดการพฤติกรรม	Marzano (2017)

ตาราง 26 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นสำคัญ	นักวิชาการ
3.2 การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	1) การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ 2) การทำงานร่วมกัน 3) การคิดสร้างสรรค์	Ekizer and Yildirim (2023)
3.3 การจัดการชั้นเรียนออนไลน์	1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ 2) การจัดกิจกรรมกลุ่ม 3) การควบคุมพฤติกรรม	Moorhouse and Walsh (2023)
3.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	1) บรรยากาศที่ผ่อนคลาย 2) การสร้างความมั่นใจ 3) การให้กำลังใจ	Vu (2023)
3.5 การจัดการตามบริบท	1) การตอบสนองความต้องการ 2) การออกแบบตามสภาพแวดล้อม 3) การพัฒนาวิธีการถ่ายทอด	Dyches and others (2021)
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี 4.1 การใช้เทคโนโลยีเสมือน	1) เมตาเวิร์สในการจัดการเรียนรู้ 2) สภาพแวดล้อมเสมือนจริง 3) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	Hatmanto and others (2023)
4.2 การเรียนรู้ผ่านสื่อมัลติมีเดีย	1) การผสมผสานสื่อ 2) การสร้างความเข้าใจระดับลึก 3) การออกแบบสื่อที่เหมาะสม	Clark and Mayer (2016)
4.3 การเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านเทคโนโลยี	1) การใช้เครื่องมือดิจิทัล 2) การทำงานร่วมกัน 3) การสร้างชุมชนการเรียนรู้	Jeong and Hmelo-Silver (2016)
4.4 การเรียนรู้ระดับโลก	1) การเชื่อมโยงผู้เรียนทั่วโลก 2) การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล 3) การเรียนรู้วัฒนธรรมที่หลากหลาย	Lindsay (2016)
4.5 การจัดการเรียนรู้ออนไลน์	1) การจัดการเนื้อหา 2) การออกแบบกิจกรรม 3) การประเมินผล	Bryce and others (2022)

ตาราง 26 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นสำคัญ	นักวิชาการ
5. ด้านการวัดและประเมินผล 5.1 การประเมินตามความแตกต่าง	1) วิธีการประเมินที่หลากหลาย 2) การตอบสนองความแตกต่าง 3) การประเมินตามความสามารถ	Tomlinson and Imbeau (2023)
5.2 รูปแบบการประเมิน	1) การประเมินเพื่อการเรียนรู้ 2) การประเมินผลการเรียนรู้ 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ	Black and Wiliam (2018)
5.3 การประเมินขณะเรียนรู้	1) การประเมินตนเอง 2) การประเมินโดยเพื่อน 3) การสะท้อนการเรียนรู้	Earl (2013)
5.4 การเลือกเครื่องมือประเมิน	1) ความเหมาะสมของเครื่องมือ 2) การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ 3) การสร้างภาพรวมผลสัมฤทธิ์	Masters (2013)
5.5 กลยุทธ์การประเมิน	1) การแบ่งปันเป้าหมาย 2) การใช้คำถามเชิงกลยุทธ์ 3) การใช้ผลประเมินพัฒนา	Glasson (2009)

จากตาราง 26 การวิเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า นักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันใน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ด้านเนื้อหาภาษา ครอบคลุมทั้งความรู้พื้นฐานด้านไวยากรณ์ คำศัพท์ และระบบเสียง รวมถึงการใช้ภาษาในบริบทต่าง ๆ และการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม การจัดการชั้นเรียนทั้งแบบปกติและออนไลน์ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีเสมือน สื่อมัลติมีเดีย และการเรียนรู้แบบร่วมมือผ่านเทคโนโลยี เพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้

5. ด้านการวัดและประเมินผล เน้นการประเมินที่หลากหลาย สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์แนวคิดดังกล่าว สามารถนำมาสังเคราะห์เป็นตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับบริบทการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 27

ตาราง 27 องค์ประกอบและตัวชี้วัดผลลัพธ์การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

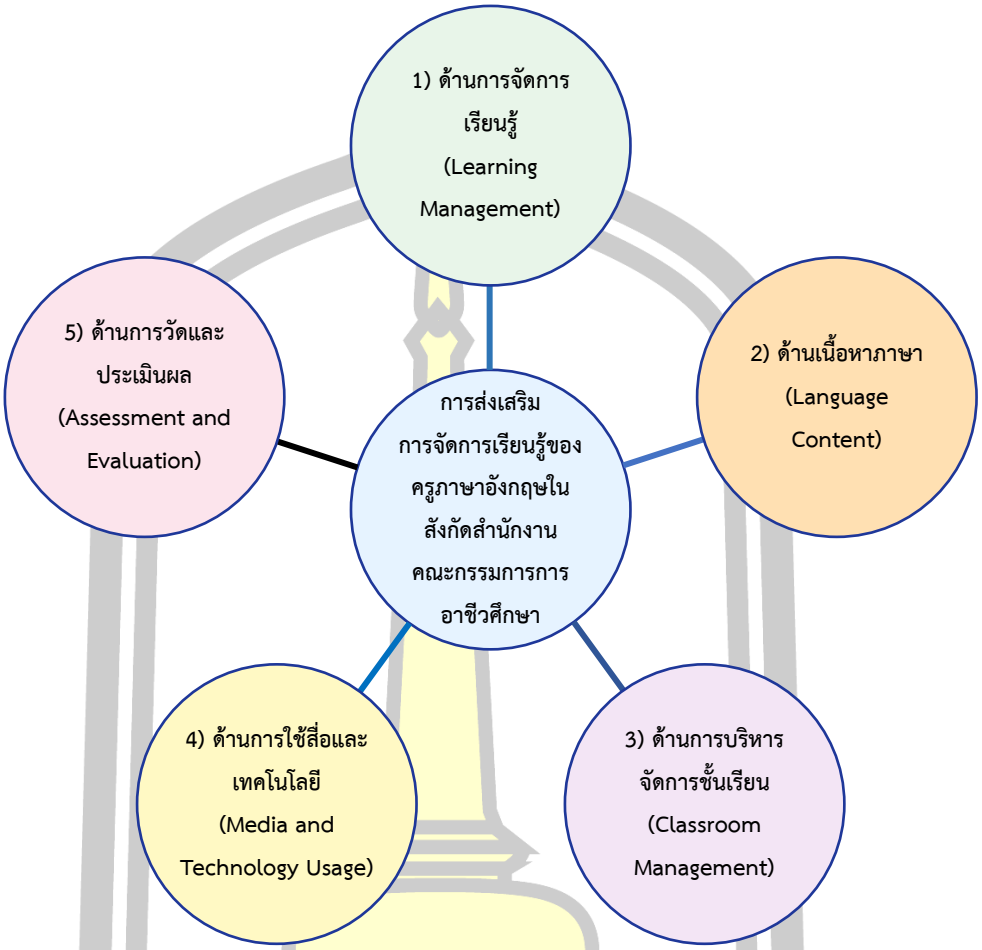
องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)	1) การบูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพของผู้เรียน 2) การจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง 3) การใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพในการจีดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ 4) การสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ 5) การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ
2. ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)	1) การประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษในงานอาชีพ 2) การใช้คำศัพท์เฉพาะทางในสาขาวิชาชีพ 3) การสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงาน 4) การใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนองานทางวิชาชีพ 5) การอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษ
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	1) การจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง 2) การสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพ 3)การจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ 4) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบการฝึกงานในสถานประกอบการ 5) การบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

ตาราง 27 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage)	1) การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิค 2) การประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานจริง 3) การจำลองสถานการณ์การทำงานผ่านสื่อมัลติมีเดีย 4) การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทาง 5) การสร้างสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการภาษากับงานอาชีพ
5) ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)	1) การประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพ 2) การทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง 3) การประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพ 4) การวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน 5) การติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพ

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก โดยแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัดที่สะท้อนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในบริบทอาชีวศึกษา เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบและตัวชี้วัดได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังภาพประกอบ 12

ภาพประกอบ 12 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแสดงการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน และตัวชี้วัดของแต่ละด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความครอบคลุมในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในบริบทอาชีวศึกษา



ภาพประกอบ 12 การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่องของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงทั้งการพัฒนาครูผู้สอนและผู้เรียนไปพร้อมกัน

Rymes (2020) นำเสนอแนวคิด Communicative Repertoire ซึ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารแบบองค์รวม ไม่เพียงแค่ภาษา แต่รวมถึงท่าทาง การแต่งกาย และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็นในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งเสริม Tyler (2013) ที่เสนอองค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง 3 ประการ ได้แก่ ความต่อเนื่อง (Continuity) ที่เน้นการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การจัดลำดับ

(Sequence) ที่พัฒนาความสามารถจากทักษะพื้นฐานไปสู่ทักษะขั้นสูง และการบูรณาการ (Integration) ที่เชื่อมโยงความรู้และทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

นอกจากนี้ Morris (2020) ได้เสริมแนวคิดดังกล่าวโดยนำเสนอมิติสำคัญ 3 ประการในการสนับสนุนครูสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ การสนับสนุนด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านอารมณ์และแรงจูงใจ และด้านสภาพแวดล้อม ในขณะที่ Sale (2020) เน้นการพัฒนาครูให้เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาครู Kilbane และ Milman (2014) นำเสนอกรอบแนวคิดการพัฒนาครูในฐานะนักออกแบบการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถ 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมาย การพัฒนาความรู้เฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง การใช้กระบวนการสอนที่เป็นระบบ และการประยุกต์ใช้เครื่องมือการสอนที่หลากหลาย

อีกทั้ง Hattie และ Yates (2014) นำเสนอแนวคิด Visible Learning ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสังเกตและวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเสริมแนวทางของ Lemov (2015) ที่พัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ “Teach Like a Champion” มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจาก Dweck (2006) ผ่านทฤษฎี Growth Mindset ที่เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับแนวคิดของ Rymes ที่เน้นการพัฒนา repertoire ผ่านการตระหนักรู้ที่เพิ่มขึ้น

ในบริบทของการจัดการศึกษาแบบ Block Course ในอาชีวศึกษา มีลักษณะที่เอื้อต่อการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง โดยเน้นการเรียนรู้แบบเข้มข้นในช่วงเวลาที่กำหนด ตามหลักการความต่อเนื่องของ Tyler (2013) และการพัฒนา Communicative Repertoire ของ Rymes (2020)

ระบบการจัดลำดับการเรียนรู้ใน Block Course มีความเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะจากพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงตามลำดับ ตอบสนองแนวคิดการวางแผนการจัดการเรียนรู้ของ Kilbane และ Milman (2014) พร้อมทั้งบูรณาการทักษะภาษากับวิชาชีพ ตามหลักการของ Visible Learning ที่ Hattie และ Yates (2014) นำเสนอ

การประเมินผลใน Block Course สามารถติดตามและประเมินพัฒนาการได้ต่อเนื่อง เห็นผลการพัฒนาชัดเจนในแต่ละ Block ตามแนวทางการประเมินเพื่อพัฒนาที่ Brown (2004) เสนอไว้ โดยจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ เตรียมกิจกรรมที่หลากหลาย และมีระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

การนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบต่อเนื่องและการจัดการศึกษาแบบ Block Course มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา ผู้นิเทศจึงควรพิจารณาการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นหลักการความต่อเนื่อง การจัดลำดับ และการบูรณาการ ควบคู่กับ

การพัฒนา Communicative Repertoire ของครู ผ่านการสังเกต ติดตาม และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Kaufman และ Guerra-López (2013) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาองค์กรและการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเนื้อหาในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง Donald Kirkpatrick ผู้สร้างโมเดลการประเมินผลการฝึกอบรมที่รู้จักกันดีในนาม Kirkpatrick Model ให้ความสำคัญกับการประเมินความต้องการจำเป็นในฐานะองค์ประกอบแรกของโมเดล โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่มีอยู่กับสมรรถนะที่ต้องการ นอกจากนี้ Edgar Schein (2004) นักทฤษฎีการพัฒนาองค์กร มองว่าการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการสำคัญในการระบุปัญหาและโอกาสในการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ส่วน Jack J. Phillips ผู้คิดค้นวิธีการประเมินผลตอบแทนการลงทุนจากการฝึกอบรม (ROI Methodology) ให้ความสำคัญกับการประเมินความต้องการจำเป็นในฐานะขั้นตอนสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดกรอบและตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิผล Roger Kaufman เสนอแนวคิด Needs Assessment for Organizational Success ซึ่งเป็นกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อระบุโอกาสและความท้าทายที่องค์กรกำลังเผชิญ การประเมินความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมจริง นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จันทรานี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า ก่อนดำเนินการใด ๆ จำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันก่อน เพื่อค้นหาจุดบกพร่อง ปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง จากนั้นจึงกำหนดเป็นเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานต่อไป การศึกษาความต้องการจำเป็นประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญคือ การศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อรวบรวมข้อมูลครอบคลุมทุกด้าน จากนั้นเปรียบเทียบกับสภาพที่พึงประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาช่องว่างหรือความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวางแผนพัฒนาการศึกษาต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2562) ได้อธิบายว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และช่องว่างระหว่างสภาพทั้งสอง เพื่อกำหนดความต้องการที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองอย่างเร่งด่วน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายหลากหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการตัดสินใจในการพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการระบุช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ ผ่านการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสำรวจ สัมภาษณ์ สังเกต เพื่อนำไปกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเนื้อหาในการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการวางแผนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. หลักการและขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการสำคัญในการค้นหาช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่ง Cuiccio และ Husby-Slater (2018) ได้เสนอขั้นตอนที่ประสบความสำเร็จในการประเมินความต้องการจำเป็นในโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การวางแผนการประเมิน เริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่ต้องการ คำถามนำ ระยะเวลา และความรับผิดชอบ รวมถึงการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและวางแผนการมีส่วนร่วม

2. การเก็บรวบรวมและจัดเรียงข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยใช้วิธีการหลากหลาย เพื่อนำข้อมูลมาจัดระเบียบและนำเสนอในรูปแบบที่เข้าใจง่าย

3. การแปลความหมายข้อมูล โดยร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การระบุความต้องการสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น

4. การกำหนดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาจากความสำคัญและความเฉพาะเจาะจงกับกรอบการประเมินและบริบทท้องถิ่น

5. การเชื่อมโยงสู่การนำไปปฏิบัติ เจาะลึกสาเหตุของความต้องการ เพื่อเลือกกลยุทธ์หรือการแทรกแซงที่เหมาะสม รวมถึงวางแผนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผล

กระบวนการนี้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงกับสภาพความเป็นจริง นำไปสู่การกำหนดความต้องการที่แท้จริงและมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2560) กล่าวว่า หลักการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความชัดเจนในเป้าหมายและขอบเขต มีการวางแผนที่ดี และมีการ

เชื่อมโยงสู่การนำผลไปใช้ประโยชน์ ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินความต้องการจำเป็นที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถแบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระยะหลัก ดังนี้

ระยะที่ 1 เตรียมการก่อนประเมิน ในระยะนี้จะเป็นการวางรากฐานสำหรับการประเมิน ประกอบด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น รวมถึงระบุกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน กลุ่มเป้าหมาย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงการออกแบบการประเมิน เช่น กำหนดนิยาม ขอบเขต ประเภทของการประเมิน และวางแผนด้านทรัพยากร งบประมาณ และระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระยะที่ 2 ระหว่างดำเนินการประเมิน ในช่วงนี้จะเป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ได้แก่ การกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่พบ

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน ระยะสุดท้ายนี้เป็นการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ โดยการเสนอผลหรือรายงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการจำเป็นที่พบ

สุวิมล ว่องวานิช (2562) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นมีหลักการพื้นฐาน 2 ประการ ดังนี้

1. หลักความแตกต่าง (Discrepancy) เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างสภาพปัจจุบัน (What Is) กับสภาพที่พึงประสงค์ (What Should Be) โดยความแตกต่างดังกล่าวอาจไม่ได้หมายถึงความต้องการจำเป็นเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม หากเป้าหมายสูงเกินไปความแตกต่างนั้นอาจไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริง ดังนั้นจึงควรกำหนดเป้าหมายในระดับที่จำเป็นต่ำสุดเพื่อป้องกันผลเสียหาย

2. หลักความสำคัญ (Importance) สิ่งที่ถือเป็นความต้องการจำเป็นนั้นจะต้องมีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง โดยความต้องการเหล่านั้นจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ

เมื่อพิจารณาตามหลักการทั้ง 2 ประการ กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปจึงควรประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน 3) วิเคราะห์ความแตกต่างและจัดลำดับความสำคัญ 4) วิเคราะห์สาเหตุความแตกต่างและจัดลำดับความสำคัญ 5) กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา

ดังนั้น การประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีความสำคัญเป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาองค์กรหรือการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และดำเนินงานที่ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ขอบเขตการวิจัย ระดับความต้องการ ประเภทความต้องการ และแนวคิดในการตีความผลการวิจัยด้วย

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นทั้งหมดในองค์กร

2. การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อหาสาเหตุที่นำไปสู่ความต้องการนั้น ๆ

3. การกำหนดแนวทางแก้ไข (Needs Solution) เพื่อขจัดปัญหาจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป

โดยจะมีการประเมินขั้นสุดท้ายเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการนำไปปฏิบัติ ผลการวิจัยในทุกขั้นตอนจะให้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร

วิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น มีดังนี้

1. การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการสังเกต

2. การใช้แบบสอบถาม เป็นการประเมินระดับกลุ่มหรือองค์กร ไม่ใช่รายบุคคล เหมาะสำหรับการพัฒนาการปฏิบัติงานองค์กร

3. การสัมภาษณ์ เหมาะสำหรับการประเมินแบบสมบูรณ์ แต่ต้องเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ที่เข้าใจบริบทขององค์กรดี

4. การสังเกต ใช้เวลานาน เหมาะสำหรับการระบุความต้องการจำเป็น แต่อาจมีข้อจำกัดในการวิเคราะห์สาเหตุและหาแนวทางแก้ไข

สิ่งสำคัญคือ การกำหนดนิยามความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและตรงกับวัตถุประสงค์

ดังนั้น ข้อสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น มีดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์และดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานของ 2 หลักการสำคัญ คือ

2.1 หลักความแตกต่าง เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยความแตกต่างอาจไม่ได้หมายถึงความต้องการจริงหากกำหนดเป้าหมายสูงเกินไป

2.2 หลักความสำคัญ สิ่งที่เป็นความต้องการต้องมีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง พร้อมมีการจัดลำดับความสำคัญ

3. กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ การระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางแก้ไข โดยมีการประเมินขั้นสุดท้ายเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

4. วิธีการที่ใช้ในการประเมิน เช่น การสำรวจด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต ซึ่งมีข้อดีข้อจำกัดแตกต่างกัน

5. ผู้วิจัยต้องคำนึงถึงการกำหนดนิยามความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความสำคัญ รวมถึงประเด็นอื่น ๆ เช่น ขอบเขตการวิจัย ระดับและประเภทของความต้องการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและตรงกับวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสำคัญในการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร โดยต้องอาศัยหลักการและกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

3. การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหา โดยนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย เพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญและเร่งด่วนที่สุดที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนภายใต้ทรัพยากรจำกัด เทคนิคที่นิยมใช้คือวิธีประเมินความแตกต่างจากโมเดลความแตกต่าง ซึ่งใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่เพื่อประเมินความแตกต่างมีวิธี (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) ดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) ก าหนดโดยหาค่าเฉลี่ยของ ผลต่างของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order Of Difference Scores MDF=I-D ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือและเป็นที่เข้าใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจ าเป็นหลายข้อมีคะแนน ความแตกต่าง (Difference Score) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่ที่มีความสำคัญเท่ากันโดยมิได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อย

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall (1983) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงวิธีการจัดเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่าง I และ D ถ่วงน้ำหนักความส สำคัญของ PNI = (I-D)XI

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจาก สูตร PNI ดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{modified} = I - D/D$$

PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยตามที่คาดหวัง

D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของ คะแนนสูง - ต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (Cut - Off Score)

ในการทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ โดยใช้ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Need Index : $PNI_{modified}$ ซึ่งปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) เป็นวิธีหาความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์และสภาพปัจจุบันแล้วหารด้วยสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

แนวคิดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ (Interview)

การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2564) ได้อธิบายว่า การสัมภาษณ์เป็นการพบปะสนทนากันในลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งต้องการทราบเรื่องราวจากอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อการเผยแพร่ โดยเรียกฝ่ายที่ต้องการทราบข้อมูลว่าผู้สัมภาษณ์ และฝ่ายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลว่าผู้ให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการที่มีการเตรียมประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการที่มีความยืดหยุ่นในการสนทนาซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า การสัมภาษณ์เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและใช้คำถามที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริง สอดคล้องกับ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2556) ที่กล่าวว่า การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนคำถามให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และยังสามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้สัมภาษณ์ควบคู่ไปด้วย

บุญชม ศรีสะอาด (2560) ได้เสริมว่า การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่ช่วยค้นหาข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และความรู้สึกที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งอาจไม่สามารถเก็บรวบรวมได้ด้วยเครื่องมือชนิดอื่น

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้มุมมองที่น่าสนใจเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เช่นกัน Kvale (2007) มองว่า การสัมภาษณ์เป็นการแลกเปลี่ยนมุมมองที่นำไปสู่การสร้างความรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ ขณะที่ Cohen, Manion, และ Morrison (2018) เน้นย้ำถึงความยืดหยุ่นของการสัมภาษณ์ที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และการได้ข้อมูลทั้งจากการสื่อสารด้วยวาจาและอวัจนภาษา ด้าน Creswell และ Poth (2018) ชี้ให้เห็นว่าการสัมภาษณ์มีประสิทธิภาพในการทำความเข้าใจประสบการณ์และมุมมองของบุคคล โดยเฉพาะเมื่อใช้คำถามปลายเปิดและการรับฟังอย่างตั้งใจ

สรุปได้ว่า การสัมภาษณ์เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่อาศัยการสื่อสารระหว่างบุคคลสองฝ่าย โดยฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์ที่ต้องการทราบข้อมูล และอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล การสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นการสนทนาที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจนในการค้นหาข้อเท็จจริง ความคิดเห็น หรือข้อมูลเฉพาะด้านตามที่ผู้สัมภาษณ์ต้องการ โดยอาศัยการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา

สำหรับการดำเนินการสัมภาษณ์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอขั้นตอนการสัมภาษณ์ไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2564) ได้เสนอขั้นตอนการสัมภาษณ์ไว้ 3 ขั้นตอน โดยในขั้นก่อนสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรแนะนำตนเองและชี้แจงจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของการให้ข้อมูลและการรักษาความลับ ในขั้นสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรใช้คำถามที่ชัดเจน หลีกเลี่ยงการชี้นำคำตอบ ไม่เร่งรัดหรือคาดคั้นคำตอบ และอาจข้ามประเด็นที่ยังไม่ได้คำตอบชัดเจนไปก่อนแล้วค่อยย้อนกลับมาถามใหม่ ส่วนในขั้นยุติการสัมภาษณ์ ควรกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์สำหรับความร่วมมือที่ได้รับ

Mears (2012) ได้นำเสนอแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการวิจัยทางการศึกษา โดยเน้นความสำคัญของการสัมภาษณ์ที่มีคุณภาพและการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ ขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึกแบ่งออกเป็น 4 ระยะหลัก ได้แก่ การเตรียมการก่อนสัมภาษณ์ การเริ่มต้นสัมภาษณ์ การดำเนินการสัมภาษณ์ และการปิดการสัมภาษณ์ โดยในแต่ละระยะมีหลักการสำคัญที่ผู้สัมภาษณ์ควรคำนึงถึง Mears ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ โดยระบุว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสะท้อนความเป็นจริง นอกจากนี้ ยังได้อธิบายถึงเทคนิคการตั้งคำถามและการฟังอย่างตั้งใจ ที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์แบ่งปันประสบการณ์และมุมมองได้อย่างลึกซึ้ง

Patton (2015) ได้นำเสนอขั้นตอนการสัมภาษณ์โดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผนและเตรียมการ การสร้างความสัมพันธ์ การดำเนินการสัมภาษณ์ การจดบันทึกและบันทึกเสียง และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเน้นความสำคัญของการเตรียมตัวที่ดีและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสนทนา

King และ Horrocks (2010) ได้เสนอขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพไว้ 3 ระยะ คือ การเตรียมการสัมภาษณ์ที่ต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายและการเลือกผู้ให้ข้อมูล การดำเนินการสัมภาษณ์ที่ต้องใส่ใจทั้งการถามและการฟัง และการจัดการข้อมูลหลังการสัมภาษณ์ที่ต้องทำอย่างเป็นระบบ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การดำเนินการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ เริ่มจากการเตรียมการก่อนสัมภาษณ์ที่ต้องมีการวางแผน กำหนดประเด็นคำถาม และเตรียมความพร้อมของผู้สัมภาษณ์ ต่อมาคือขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ที่ต้องมีการแนะนำตัว สร้างบรรยากาศที่เหมาะสม ใช้คำถามที่ชัดเจนไม่ชี้นำคำตอบ และรับฟังอย่างตั้งใจ และขั้นสุดท้ายคือการยุติการสัมภาษณ์ที่ต้องกล่าวขอบคุณและจัดการข้อมูลที่ได้อย่างเป็นระบบ

ความสำเร็จของการสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งการเตรียมการที่รอบคอบ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ การใช้ทักษะการสื่อสารที่

เหมาะสม และการจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการและมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยหรือการพัฒนางานต่อไปได้

แนวคิดเกี่ยวกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

แนวคิดพื้นฐานของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเริ่มจาก Eisner (1976) ที่นำเสนอการประยุกต์ใช้หลักการวิจารณ์ศิลปะมาสู่การประเมินทางการศึกษา โดยเน้นการใช้วิจารณญาณในการบรรยาย ตีความ และตัดสินคุณค่า Conrad และ Wilson (1985) ได้ขยายแนวคิดนี้สู่บริบทอุดมศึกษา ชี้ให้เห็นว่าการวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางด้วยความน่าเชื่อถือของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละศาสตร์

Patton (2015) ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของความเที่ยงตรงในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเที่ยงตรงภายใน ความเที่ยงตรงภายนอก และความเที่ยงตรงในการตัดสินใจ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อคุณภาพของผลการวิจัย

ในบริบทของไทย โยธิน ศรีโสภา (2550) ได้กล่าวถึงการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญว่าเป็นวิธีการประเมินรูปแบบหนึ่งของวิธีการประเมินเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) ตามแนวคิดของ Eisner ซึ่งมีความเชื่อว่าการรู้ทันสิ่งต่าง ๆ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้ทรงคุณวุฒิ รูปแบบการประเมินมีแนวคิดดังนี้

1. เป็นรูปแบบการประเมินให้ความสำคัญกับผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิในการใช้วิจารณญาณวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นหนึ่งที่นำขึ้นมาให้พิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องใด ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ข้อสรุปประสิทธิภาพความเหมาะสมของสิ่งที่ประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินผลที่เน้นผลที่เน้นความเฉพาะทาง (Specialization) เนื่องจากรูปแบบนี้พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Arts Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาวินิจฉัย เนื่องจากไม่สามารถวัดคุณค่าได้จากเครื่องมือวัดใด ๆ นอกจากการใช้วิจารณญาณของผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น ต่อมามีการประยุกต์ใช้กับการศึกษาระดับสูงในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ จริง รูปแบบนี้จึงเป็นที่นิยมนำมาใช้ประเมินผลในวงการอุดมศึกษาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

3. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ตัดสิน (Judgment) ของบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินผล โดยให้ความเชื่อถือในภูมิหลัง ประสบการณ์ ความคิดวิจารณญาณที่ดีและความเที่ยงธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการเก็บรวบรวม ประมวล และวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ เป็นสำคัญ

สุภางค์ จันทวานิช (2553) ได้อธิบายลักษณะเฉพาะของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญที่แตกต่างจากการสัมภาษณ์กลุ่มทั่วไป โดยเน้นการอภิปรายเชิงลึกเพื่อพัฒนารูปแบบหรือแนวคิดใหม่ทางการบริหาร การดำเนินการต้องมีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน รวมถึงการบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ความสำเร็จของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญขึ้นอยู่กับการเตรียมการที่ดี การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม และการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาการศึกษาและการบริหาร

ปัญญา ธีระวิทยเลิศ (2559) ได้เสนอแนะว่า การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญควรใช้เวลาประมาณ 3-4 ชั่วโมง โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 8-10 คน และไม่ควรเกิน 15 คน เพื่อให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญเป็นวิธีการประเมินที่มีรากฐานจากการวิจารณ์ศิลปะและได้พัฒนามาสู่การประยุกต์ใช้ในการศึกษาและการบริหาร โดยมีลักษณะสำคัญคือการใช้วิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินอย่างลึกซึ้ง

วิธีการนี้มีความเที่ยงตรงในหลายมิติ ทั้งด้านเนื้อหา ความเที่ยงตรงภายในและภายนอก รวมถึงความเที่ยงตรงในการตัดสินใจ ซึ่งต้องอาศัยการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และใช้เวลาที่เพียงพอในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ความสำเร็จของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญขึ้นอยู่กับการเตรียมการที่ดี การมีผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาการศึกษาและการบริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภัณฑิรา สุปการ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 วัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 2) เพื่อได้รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำหรับศตวรรษที่ 21 3) เพื่อทราบอันดับความสำคัญขององค์ประกอบและการยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 127 เขตพื้นที่ โดยมีผู้ให้ข้อมูลเขตละ 4 คน รวม 508 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบจัดอันดับความสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การนิเทศ การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผล 2) รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารจัดการ และอิทธิพลทางอ้อมต่อการประเมินผล การใช้เทคโนโลยี และการนิเทศ 3) อันดับความสำคัญขององค์ประกอบตามความคิดของศึกษานิเทศก์ ได้แก่ 1. การบริหารจัดการ 2. การประเมินผล 3. การมีส่วนร่วม 4. การนิเทศ 5. การใช้เทคโนโลยี และ 4) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องว่า รูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ ถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎี

ส่องแสง อัยวรรณ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูผู้สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูผู้สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 3) ตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่สร้างขึ้น การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะแรกศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำจากการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และสำรวจครูกลุ่มตัวอย่าง 390 คน พบองค์ประกอบ 6 ด้าน 75 ตัวชี้วัด ระยะที่สองสร้างและพัฒนารูปแบบ โดยร่างแล้วตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่สามทดลองใช้รูปแบบกับครู 15 คน วิเคราะห์ผลด้วยสถิติ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ 4 ระยะ และการประเมินผล เมื่อนำไปทดลองใช้ภาวะผู้นำของครูหลังการทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ารูปแบบมีประสิทธิผลในการพัฒนาภาวะผู้นำครูได้

ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่องการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ1) ทราบองค์ประกอบการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนภาษาอังกฤษของครู 2) ยืนยันองค์ประกอบการนิเทศดังกล่าว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 127 เขต รวม 508 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภาษาอังกฤษ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนภาษาอังกฤษของครู ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การพัฒนาทักษะการสอนภาษาอังกฤษ 2. การช่วยเหลือครูแบบบูรณาการ 3. การประยุกต์เทคนิคนิเทศหลากหลาย 4. การส่งเสริมทัศนคติการสอนที่ดี 5.การพัฒนาคุณลักษณะดีของครู 6.การส่งเสริมการวางแผนการสอน 7. การจัดระบบสนับสนุนครู 8. การสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับผู้นิเทศ และ 2) องค์ประกอบดังกล่าวมีความเหมาะสม เป็นไปได้ มีประโยชน์และมีความถูกต้อง

จรัญ น่วมมะโน (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว และ 3) ประเมินผลการใช้รูปแบบนี้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันสมรรถนะครูภาษาอังกฤษโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงมาก รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กลไกการดำเนินงาน เนื้อหาการนิเทศ กระบวนการนิเทศ การประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จ โดยกระบวนการนิเทศเป็นวงจรที่มีขั้นตอนการวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติ และประเมินผล เมื่อนำรูปแบบไปทดลองใช้ พบว่า ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น โดยอยู่ในระดับดีมาก มีความพึงพอใจต่อการนิเทศในระดับสูงมาก นักเรียนมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษหลังการนิเทศในระดับสูงมาก และโดยรวมแล้วการใช้รูปแบบนี้ประสบความสำเร็จในระดับสูงมาก

ธัญญลักษณ์ เวชกามา (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษดังกล่าว 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษที่สร้างขึ้น งานวิจัยนี้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ระยะแรกศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากกลุ่มตัวอย่างครู 382 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบ โดยร่างรูปแบบแล้วตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำไปใช้จริงในสถานศึกษา รูปแบบประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การอบรม การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการเรียนรู้

ด้วยตนเอง เมื่อนำไปใช้พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 20 คน โดยใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์ และลงประชามติ ผลการประเมินพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสรุป งานวิจัยนี้ได้สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ในระดับสูงสุด

พัชนี แดนเสนา (2563) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศ 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศ และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและความต้องการการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการวางแผนนิเทศ ส่วนความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการนำนิเทศสู่การปฏิบัติและการวางแผนนิเทศ ปัญหาสำคัญคือบุคลากรการวางแผน การนิเทศ และขาดรูปแบบที่ชัดเจน 2) รูปแบบการนิเทศประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหานิเทศ กระบวนการนิเทศตามรูปแบบ PORE ได้แก่ การวางแผน (P) การดำเนินการนิเทศ (O) การสะท้อนผลการสอน (R) และการประเมินผลนิเทศ (E) รวมถึงการประเมินรูปแบบและเงื่อนไขความสำเร็จ 3) ผลการใช้รูปแบบพบว่า หลังการนิเทศ ความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการออกแบบการสอนของครูสูงขึ้น และครูมีความพึงพอใจต่อการนิเทศในระดับมาก โดยสรุป งานวิจัยนี้พัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนเอกชน ผลการใช้รูปแบบทำให้ครูมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้มากขึ้น

มะลิวัน สมศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะดังกล่าว 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมสมรรถนะนี้ และ 3) ประเมินรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น การวิจัยดำเนินการใน 3 ระยะ ระยะแรกเป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา ระยะที่สองเป็นการพัฒนารูปแบบการนิเทศจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ ส่วนระยะสุดท้ายเป็นการประเมินรูปแบบจากผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความรู้เนื้อหามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย

หลักการ วัตถุประสงค์ รูปแบบ/วิธีการ กระบวนการ การประเมินและตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้จริงและมีประโยชน์ในระดับมากที่สุด สำหรับการประเมินรูปแบบ พบว่า ผู้นิเทศสามารถให้คำแนะนำเพื่อช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูได้ และครูผู้รับการนิเทศเชื่อมั่นว่าการนิเทศช่วยให้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพหากดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) ศึกษาแนวทางการนิเทศเพื่อเสริมสร้างทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศดังกล่าว และ 3) ประเมินรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น การดำเนินงานวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะแรกศึกษาแนวทางการนิเทศ ระยะที่สองพัฒนารูปแบบ และระยะสุดท้ายประเมินรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการนิเทศประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ การประเมินผล และการสะท้อนผล รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ 6 ส่วน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กระบวนการนิเทศ (PSER Model) ซึ่งครอบคลุมการวางแผน การสอนแนะ การประเมินผล และการสะท้อนผล รวมถึงการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบนี้มีความเหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ในระดับมาก เมื่อนำรูปแบบมาประเมิน พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม เป็นไปได้ และมีประโยชน์ในการนำไปใช้เสริมสร้างทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

พลพิศิษฐ์ ตาละซอน (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมเชิงพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ ดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายใน 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายใน 3) พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมเชิงพื้นที่ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในที่พัฒนาขึ้น งานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ระยะแรกศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศภายในจากการสังเคราะห์เอกสารและสนทนากลุ่ม ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู 440 คน ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสถิติและดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 3 พัฒนารูปแบบ โดยศึกษาตัวอย่างที่ดีจาก 3 แห่ง จากนั้นยกร่างรูปแบบแล้วประเมินความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ด้วยการสัมภาษณ์และแบบประเมิน ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบในโรงเรียน 3 แห่ง โดยใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์กลุ่ม สัมภาษณ์รายบุคคล ประเมินรูปแบบ และประเมินความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติและการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการนิเทศภายในมี 10 องค์ประกอบ

2) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพพึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ได้รูปแบบการนิเทศภายในประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ซึ่งมีความถูกต้อง เป็นไปได้ เหมาะสม และมีประโยชน์ และ 4) เมื่อนำรูปแบบไปใช้ พบว่าโรงเรียนดำเนินการตามรูปแบบทุกขั้นตอน ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสรุป งานวิจัยนี้ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ และได้รับการประเมินว่ามีความถูกต้อง เป็นไปได้ เหมาะสม และมีประโยชน์ เมื่อนำไปใช้ในโรงเรียนจริงก็ได้รับความพึงพอใจในระดับสูงสุด

สุทัศน์ สังคะพันธ์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการนิเทศภายในของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูหัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอน โดยประเมินประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจ ระยะที่ 4 ประเมินรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 43 คน ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังขาดระบบที่ชัดเจน และผู้นิเทศขาดความรู้ความสามารถ ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์คือ มีการพัฒนาองค์ความรู้ มีรูปแบบการนิเทศที่ชัดเจน เกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย 2) ได้พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 6 องค์ประกอบที่มีความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี 3) การทดลองใช้รูปแบบพบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลสัมฤทธิ์หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญ มีผลการประเมินการปฏิบัติการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และความพึงพอใจในระดับสูงมาก 4) การประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Mede (2020) ศึกษาถึงมุมมองด้านการศึกษาและการสอนสำหรับการเรียนการสอนภาษาในระดับอุดมศึกษา แม้จะมุ่งเน้นไปที่บริบทการศึกษาระดับอุดมศึกษา แต่ก็มีประเด็นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษา ดังนี้ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และการลงมือปฏิบัติ

สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักการและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ครูควรนำไปใช้ 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการสอนของครูผู้สอนภาษา รวมถึงการสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน เป็นประเด็นที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาของรูปแบบการนิเทศ 3) แนวทางการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ภาษาที่หลากหลาย เช่น การประเมินจากผลงานผู้เรียน การสังเกตการจัดการเรียนรู้ การทดสอบ เป็นต้น สามารถนำมาใช้ในการออกแบบกระบวนการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู และ 4) การเน้นให้ความสำคัญกับการสะท้อนคิดของครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมการนิเทศ โดยสรุป แม้งานวิจัยของ Mede จะมุ่งเน้นไปที่บริบทการศึกษาระดับอุดมศึกษา แต่ก็มีแนวคิด หลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษาได้อย่างสอดคล้องและเกี่ยวข้อง

Sasongko, Kristiawan, และ Walid (2021) ได้ศึกษาถึงนโยบายของครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานที่ดีของครู ผลการวิจัยพบว่าครูควรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้มีความสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ดังนี้ แนวคิดการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดนโยบายสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศ โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและวิธีการนิเทศ เพื่อให้รูปแบบการนิเทศสอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาจริง การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบหรือขั้นตอนของรูปแบบการนิเทศ เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครู สามารถนำมาใช้เป็นเหตุผลสนับสนุนความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยสรุป บทความวิจัยนี้มีประเด็นสำคัญที่สอดคล้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษได้

Banegas (2022) ศึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ของอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพครูที่จำเป็นต่อการเตรียมความพร้อมให้แก่ครูรุ่นใหม่ ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ดังนี้ 1) องค์ความรู้ที่สำคัญสำหรับอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพครู เช่น ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ การสร้างกระบวนการคิด การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดองค์ความรู้และทักษะที่ผู้นิเทศควรมีเพื่อสามารถนิเทศครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) แนวคิดการสร้างปฏิสัมพันธ์และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักศึกษาครู สอดคล้องกับหลักการนิเทศ

แบบร่วมมือและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบรูปแบบการนิเทศ 3) การให้ความสำคัญกับการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ทั้งในระดับของอาจารย์และนักศึกษาครู เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาบูรณาการเป็นกิจกรรมหนึ่งในรูปแบบการนิเทศ 4) การเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติจริงในห้องเรียน เป็นประเด็นที่ผู้นิเทศควรให้ความสำคัญ เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำแนวคิดและองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง และ 5) การมีประสบการณ์ในการสอนวิชาเอกเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นิเทศเช่นกัน เพื่อให้สามารถให้คำแนะนำที่ตรงประเด็นและเข้าใจบริบทการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้อย่างลึกซึ้ง โดยสรุป งานวิจัยของ Banegas แสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้ ทักษะ แนวคิด และประสบการณ์ที่สำคัญสำหรับผู้สอนวิชาชีพครู ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้นิเทศและการออกแบบรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม

Zhu และ Wang (2022) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมครูออนไลน์เพื่อส่งเสริม TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) ในการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมการฝึกอบรมครูออนไลน์ที่มุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนภาษาอังกฤษ การวิจัยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ: 1) การวิเคราะห์ความต้องการและออกแบบโปรแกรม 2) การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพโปรแกรม และ 3) การทดลองใช้และประเมินผล ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นครูสอนภาษาอังกฤษในระดับมัธยมศึกษาจำนวน 60 คน ผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมมีประสิทธิภาพในการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน TPACK ของครู ครูมีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมในระดับสูง

Miller (2022) ได้ศึกษาถึงบทบาทของการนิเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานแบบสะท้อนคิดของครู ซึ่งมีความสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ดังนี้ 1) แนวคิดหลักของงานวิจัย คือ การนิเทศควรมุ่งส่งเสริมให้ครูได้สะท้อนคิดและทบทวนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แนวคิดนี้สามารถนำมาใช้เป็นหลักการสำคัญในการออกแบบรูปแบบการนิเทศ 2) กระบวนการสำคัญที่งานวิจัยนำเสนอ ได้แก่ การสังเกตการจัดการเรียนรู้ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนหรือองค์ประกอบในรูปแบบการนิเทศ 3) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การนิเทศที่เน้นการสะท้อนคิดช่วยให้ครูได้ทบทวนการจัดการเรียนรู้ของตนตระหนักถึงจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง และนำไปสู่การพัฒนาการสอนได้ ซึ่งสนับสนุนความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการนิเทศดังกล่าว 4) ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้การนิเทศประสบความสำเร็จ เช่น

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและครู บรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ เป็นต้น สามารถนำมาพิจารณาเป็นปัจจัยสนับสนุนในรูปแบบการนิเทศ โดยสรุป งานวิจัยของ Miller มีสาระสำคัญที่สอดคล้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูได้เป็นอย่างดี ทั้งในด้านแนวคิดหลัก กระบวนการและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

Alghasab และ คณะ (2023) ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของนักศึกษาครูในประเทศคูเวตเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้นิเทศการสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งมีประเด็นที่สอดคล้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ดังนี้ 1) สมรรถนะของผู้นิเทศที่ถูกระบุในงานวิจัย เช่น ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ภาษา ทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการสะท้อนคิดและให้ข้อมูลป้อนกลับ เป็นต้น สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้นิเทศภายใต้รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น 2) มุมมองของนักศึกษาครูที่เป็นผู้รับการนิเทศ แสดงให้เห็นถึงความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อสมรรถนะของผู้นิเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถนำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบการนิเทศให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับการนิเทศได้อย่างเหมาะสม 3) การให้ความสำคัญกับทักษะการสะท้อนคิดและการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้นิเทศ สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดการนิเทศที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถนำมาบูรณาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งในรูปแบบการนิเทศ และ 4) บริบททางสังคมและวัฒนธรรมของประเทศคูเวตที่ปรากฏในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการกำหนดสมรรถนะของผู้นิเทศอาจต้องคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ด้วย ซึ่งในกรณีของประเทศไทยจะต้องพิจารณาบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นสำคัญ โดยสรุป งานวิจัยนี้มีประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นิเทศ มุมมองของผู้รับการนิเทศ และบริบททางสังคมและวัฒนธรรม ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้และมีความสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Liu และ Feng (2023) ได้ศึกษาเรื่อง Enhancing teachers' innovative teaching competence through professional development: A mixed-methods study โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อสมรรถนะการสอนเชิงนวัตกรรมของครู และเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว การวิจัยใช้วิธีแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลจากครูในประเทศจีนที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า 1) โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพมีผลเชิงบวกต่อสมรรถนะการสอนเชิงนวัตกรรมของครู โดยครูมีความสามารถในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของผู้เรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ 2) วิธีการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

การเรียนรู้แบบร่วมมือ การสะท้อนคิด และการฝึกปฏิบัติจริงในชั้นเรียน และ 3) ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และแรงจูงใจภายในของครู ผู้วิจัยสรุปว่า การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการสอนเชิงนวัตกรรม และเสนอแนะให้สถานศึกษาและผู้กำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการส่งเสริมนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้

Sowell และ Gough (2023) ได้ศึกษาเรื่อง “Developing teachers' project-based learning competencies: A mixed-methods study of professional development impact” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning: PBL) และเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว การวิจัยใช้วิธีแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลจากครูที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแบบต่อเนื่อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพมีผลเชิงบวกต่อสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้แบบ PBL โดยครูมีความสามารถในการออกแบบและดำเนินโครงงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ กระบวนการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักการนิเทศ ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาแบบต่อเนื่อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยความสำเร็จของการนิเทศ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือระหว่างครูในการวางแผนและดำเนินโครงงาน และการมีเวลาเพียงพอสำหรับการเรียนรู้และทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ผู้วิจัยสรุปว่า การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการนิเทศการสอน มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้แบบ PBL และเสนอแนะให้สถานศึกษาและผู้กำหนดนโยบายให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ PBL

Ziaabadi, Karimi และ Hashemi (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษเกี่ยวกับหลักการและวิธีการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาสากล โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ซึ่งมีประเด็นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้และมีความสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ดังนี้ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาสากล ซึ่งเน้นให้ความสำคัญกับความหลากหลายของผู้ใช้ภาษา บริบททางวัฒนธรรม และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดหลักการ เป้าหมาย และแนวทางการจัดการเรียนรู้ภายใต้รูปแบบการนิเทศ 2) การศึกษาความคิดเห็น

และทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อการนำหลักการดังกล่าวไปใช้ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ความต้องการและความพร้อมของครูในการรับรูปแบบการนิเทศ 3) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาปัจจัยด้านความตั้งใจ ทัศนคติ การคล้อยตาม และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ของครูผู้สอน และ 4) การให้ข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ครูผู้สอน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับกรณีของการนำเสนอรูปแบบการนิเทศที่มีรายละเอียดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยสรุป แม้งานวิจัยนี้จะมุ่งศึกษาในประเด็นการ`จัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาสากล แต่ก็มีแนวคิด ทฤษฎีและวิธีการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษได้อย่างสอดคล้องและเกี่ยวข้อง

Koç และ Savaş (2024) ได้ศึกษาวิเคราะห์องค์รวมเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศและการให้ข้อมูลป้อนกลับในการนิเทศภายใต้บริบทการศึกษาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ โดยใช้มุมมองของการวิเคราะห์วาทกรรม ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่สอดคล้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ดังนี้ 1) การทบทวนรูปแบบการนิเทศที่ใช้ในการศึกษาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษ เช่น รูปแบบนิเทศแบบร่วมมือ รูปแบบนิเทศแบบสะท้อนคิด เป็นต้น สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการเลือกรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย 2) การให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีคุณภาพในกระบวนการนิเทศ สอดคล้องกับหลักการสำคัญของการนิเทศที่ต้องมีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ 3) มุมมองการวิเคราะห์วาทกรรมที่ใช้ในงานวิจัย เน้นให้พิจารณาบริบทและการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการออกแบบวิธีการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศและการสื่อสารในสถานการณ์จริง และ 4) ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการให้ข้อมูลป้อนกลับที่ตรงประเด็น มีเนื้อหาสาระที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการสอนของครู สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักการและเทคนิคการให้ข้อมูลป้อนกลับในรูปแบบการนิเทศ โดยสรุป แม้งานวิจัยของ Koç และ Savaş จะมุ่งศึกษาในบริบทการศึกษาวิชาชีพครูโดยรวม แต่ก็มีประเด็นด้านรูปแบบการนิเทศ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และมุมมองการวิเคราะห์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนารูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษได้อย่างสอดคล้องและเกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในหลากหลายสาขาวิชาอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการนิเทศ

เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษายังคงมีจำนวนจำกัด และยังไม่ครอบคลุมบริบทที่เฉพาะเจาะจงของสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างเพียงพอ

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูผู้สอน อันจะนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาทักษะทางภาษาของผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทที่คล้ายคลึงกันต่อไป

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและการพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยดำเนินการโดยแบ่งเป็น 4 ระยะ สอดคล้องตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

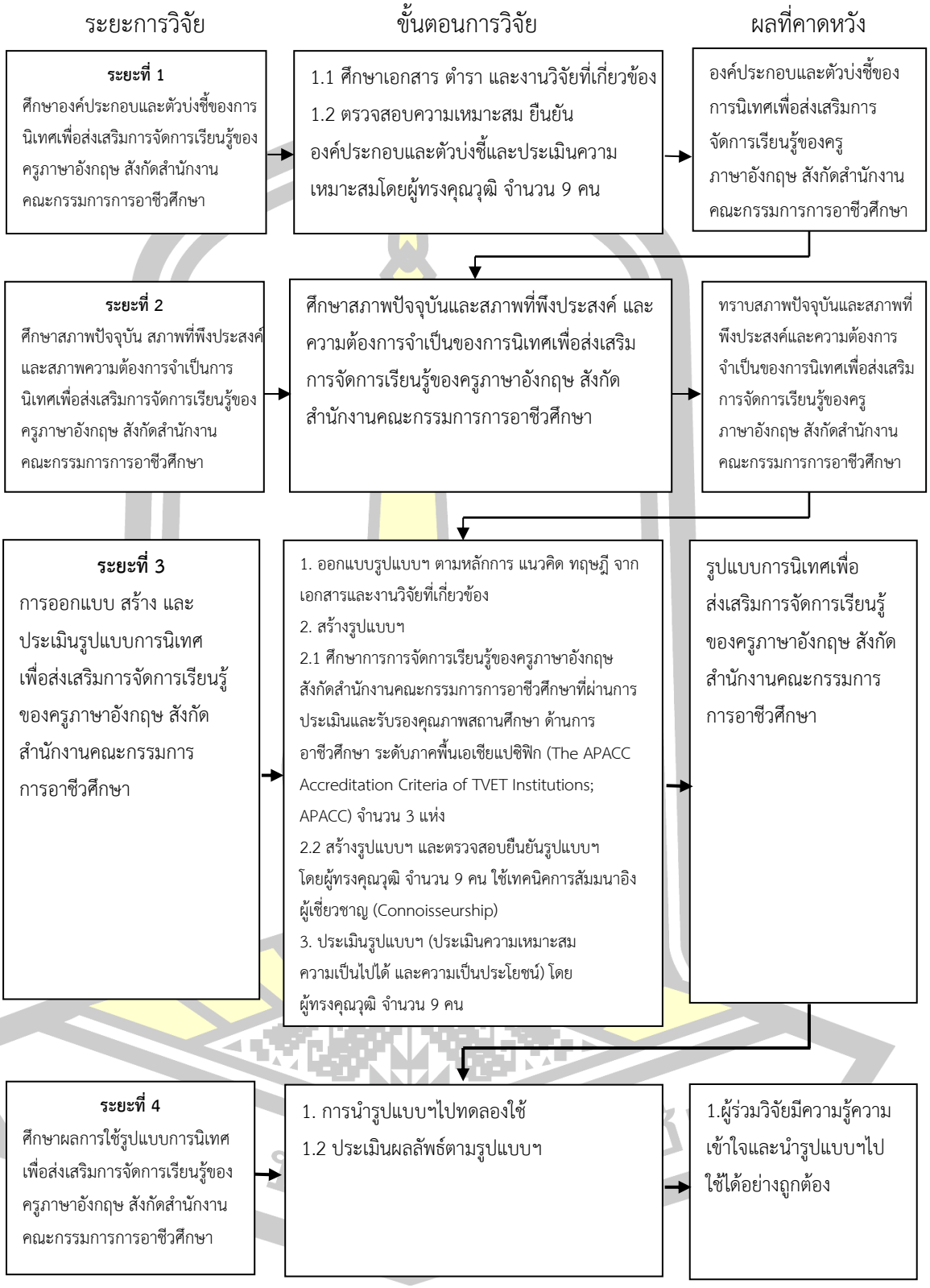
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะที่ 3 การออกแบบ สร้าง และประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงโดยภาพ ดังภาพประกอบ 13

พหุน ปณ ฑิโต ชีว



ภาพประกอบ 13 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ในระยะที่ 1 มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.1 เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของการนิเทศแบบคลินิก ตามแนวคิดของ Mosher `และ Purpel (1972) ; Cogan (1973) ; Bellon และ Huffman (1976) ; Boyan และ Copleland (1978) ; Belion และ Belion (1982) ; Garman (1982) ; Glathorn (1984) ; Goldhammer (1995) ; Acheson และ Gall (1997) และ Pajak (2000) แล้วสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 32 ตัวบ่งชี้

1.3 ตรวจสอบความเหมาะสม ยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สังเคราะห์ขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

2.1 คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1.1 ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

2.1.2 นักบริหารสถานศึกษา ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา/วิทยฐานะเชี่ยวชาญ/ภาครัฐ/เอกชน จำนวน 3 คน

2.1.3 คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สอนในสาขาวิชาภาษาอังกฤษ / หลักสูตรและการสอน มีผลงานทางวิชาการ หนังสือตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คน

2.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.2.1 ดร.ณัฐนันท์ ชุมแก้ว ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้ เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.2 ดร.ฐิติพงศ์ ปัญญาคำ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.3 ดร.สุรัตน์นารี ธิลาใจ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ

2.2.4 ดร.นิรันดร์ สมมุติ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครอุบลราชธานี สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

2.2.5 ดร.รัญญา ชุปวา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีมหาชนะชัย สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดยโสธร

2.2.6 ดร.ธิปดิ์ ภาสว่าง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิมาย สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2.2.7 รองศาสตราจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ภู่พิพัฒน์ อาจารย์ อาจารย์ประจำสาขาภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2.2.8 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม อาจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.2.9 อาจารย์ ดร.จารุณี อนุพันธ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

3.2.1.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

3.2.1.2 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อกำหนดกรอบประเด็นข้อคำถามในแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

3.2.1.3 กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาเกี่ยวกับแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

3.2.1.4 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ 6 องค์ประกอบหลัก 33 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.1.5 นำแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านการใช้ภาษาและด้านอื่น ๆ แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.1.6 นำแบบประเมินเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน 5 คน โดยคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการนิเทศการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปีและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

2) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการสอนภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่า 5 ปีและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

3) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตรไม่น้อยกว่า 5 ปีและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

1) ดร.อโนทยา เรืองศรี คุณวุฒิ ปร.ด. (ประเมินการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร

2) ดร.สุดสาย ศรีศักดา คุณวุฒิ (ปรด.) วิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม คุณวุฒิ (ศษ.ด.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง อาจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร

4) อาจารย์ ดร. จารุณี อนุพันธ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

5) ดร.รุ่งทิวา สลากัน คุณวุฒิ (ปร.ด.) บริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

3.2.1.7 นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยวิธีการหาค่า IOC รายข้อ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ต้องมีค่า 0.60 ขึ้นไป (คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2558)

3.2.1.8 ปรับปรุงแบบประเมินตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.1.9 จัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

4.2 ดำเนินการติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3 นำแบบประเมินพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิไปให้ด้วยตนเองและเก็บคืนด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบประเมิน

5.1.2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความเหมาะสมระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความเหมาะสมระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความเหมาะสมระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความเหมาะสมระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ Midpoint ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความเหมาะสมระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

6.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.2 ค่าเฉลี่ย (Mean, $\overline{X}$)

6.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. วิธีการดำเนินการวิจัย

1.1 ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 นำผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วนำไปตรวจสอบค่าดัชนีความเที่ยงตรงของข้อคำถาม

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และสภาพความต้องการจำเป็นในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูหัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวดและครูผู้สอนในวิทยาลัยภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 456 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1,602 คน ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ จำนวน 456 คน หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ จำนวน 456 และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 1,320 คน รวม 4,272 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูหัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวดและครูผู้สอนในวิทยาลัยภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเทียบจำนวนประชากรกับตารางสำเร็จรูป Krejcie และ Morgan (1970) โดย บุญชม ศรีสะอาด (2560) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 353 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 114 คน ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ จำนวน 38 คน หัวหน้าหมวด จำนวน 38 และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 163 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร เป็นขั้นตอนที่ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่มย่อยของประชากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมดจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้เท่ากับ 353 คน

1.2 นำขนาดประชากรของแต่ละกลุ่มย่อยมาคำนวณหาสัดส่วน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มเลือกสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดแต่ละภาคของจำนวนทั้งหมด 38 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ในแต่ละภาคที่ถูกเลือก สุ่มเลือกตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มย่อยตามสัดส่วนดังนี้:

- ผู้บริหาร เลือก 3 คนต่อสถานศึกษา
- ครูหัวหน้าแผนก เลือก 1 คนต่อสถานศึกษา 1 แห่ง
- หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ เลือก 1 คนต่อสถานศึกษา 1 แห่ง
- ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เลือก 4 - 5 คนต่อสถานศึกษา

ตาราง 28 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร (N) (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (n) (คน)
ผู้บริหารสถานศึกษา	1,602	114
ครูหัวหน้าแผนก	456	38
หัวหน้าหมวด	456	38
ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	1,320	163
รวม	4,272	353

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิทยาลัยเป็นชั้นภูมิ เป็นขั้นตอนที่ทำให้ได้ตัวอย่างที่ครอบคลุมและเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จำแนกวิทยาลัยทั้งหมด 456 แห่ง ออกเป็นกลุ่มย่อยตามลักษณะของภูมิภาคในการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร

2. สุ่มตัวอย่างวิทยาลัยจากแต่ละกลุ่มย่อยด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีการสุ่มด้วยคอมพิวเตอร์ จำนวน ทั้งสิ้น 38 แห่ง ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น 2) วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี 4) วิทยาลัยการอาชีพมหาสารคาม 5) วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา 6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์ 7) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีร้อยเอ็ด 8) วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี 9) วิทยาลัยการอาชีพบุรีรัมย์ และ 10) วิทยาลัยเทคนิคยโสธร ภาคเหนือ จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคลำปาง 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย 3) วิทยาลัยสารพัดช่างอุตรดิตถ์ 4) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ 5)วิทยาลัยเทคนิคน่าน 6) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ และ7) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน ภาคกลางจำนวน 7 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสิงห์บุรี 2) วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ 3) วิทยาลัยการอาชีพนครปฐม 4) วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกสมุทรปราการ 5) วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิจิตร 6) วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ และ 7) วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี ภาคใต้จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยเทคนิคนครศรีธรรมราช 2) วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง 3) วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต 4) วิทยาลัยเทคนิคปัตตานี 5) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุราษฎร์ธานี 6) วิทยาลัยการอาชีพชุมพร และ 7) วิทยาลัยเทคนิคระนองและภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ 2) วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี 3) วิทยาลัยเทคนิคระยอง 4) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา 5) วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรี 6) วิทยาลัยสารพัดช่างตราด และ 7) วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

3. หลังได้วิทยาลัยตัวอย่างแล้ว จึงทำการสุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้บริหาร ครูหัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวดและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จากวิทยาลัยเหล่านั้น ตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณในขั้นตอนแรก

ตาราง 29 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามภูมิภาค

ที่	ภูมิภาค	จำนวนสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัด	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าแผนกสาขาวิชา/หัวหน้าแผนกภาษาต่างประเทศ	หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ	ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ
1	ตะวันออกเฉียงเหนือ	10	35	10	10	51
2	เหนือ	7	25	7	7	28
3	กลาง	7	22	7	7	28
4	ตะวันออก และ กทม.	7	25	7	7	28
5	ใต้	7	25	7	7	28
	รวม	38	132	38	38	163

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประเภทตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่ง เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยยึดความมุ่งหมายและนิยามศัพท์เป็นหลัก

3.2.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือข้อมูลที่ต้องการ (คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2558)

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความสอดคล้องแล้วมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการพิจารณา โดยพิจารณาและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.80 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ จำนวน 127 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.42 ถึง 0.95 และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

3.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/หัวหน้าแผนกภาษาต่างประทศ หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สังกัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/หัวหน้าแผนกภาษาต่างประทศ จำนวน 7 คน หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ จำนวน 7 คน ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จำนวน 9 คน แยกเป็นวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแต่ละตอน (Item–total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก .20 ขึ้นไปมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า สภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนก (Item-Total Correlation) ตั้งแต่ 0.499 ถึง 0.825 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.982

และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนก (Item-Total Correlation) ตั้งแต่ 0.522 ถึง 0.848 แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984

3.2.6 ปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

3.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำไปส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามพร้อมคิวอาร์โค้ดแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อการศึกษา Google forms ให้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 ฉบับ

4.3 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (RESEARCH TOOLS ANALYSIS PROGRAM: RTAP)

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.1.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean, $\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51– 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51– 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 –1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.1.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในตอนที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ $PNI_{modified}$

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.3 ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index)

5.2.4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5.2.5 สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient)

5.2.6 ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modifiled}$)

5.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงและค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC: Index of item Objective Congruence) (คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2558)

5.3.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2558) การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในตอนที่ 2 มาหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็น

ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การออกแบบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการดังนี้

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบ และการสร้างรูปแบบ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและหลักการในการร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ได้สังเคราะห์ประเด็นหลักของแนวคิดหลักการและนโยบายที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ศึกษาการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพสถานศึกษา ด้านการอาชีวศึกษา ระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (The APACC Accreditation Criteria of TVET Institutions; APACC) ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 แห่ง

1. วิธีดำเนินการ

ติดต่อประสานงานวิทยาลัยที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพสถานศึกษาด้านการอาชีวศึกษา ระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (The APACC Accreditation Criteria of TVET Institutions ; APACC) จำนวน 3 แห่ง ดังนี้

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 3 แห่ง แห่งละ 4 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ ครูหัวหน้าหมวด และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ รวมทั้งสิ้น 12 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ ในสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพสถานศึกษา ด้านอาชีวศึกษา ระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก 5 ปีย้อนหลัง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) ซึ่งมี 2 ตอน ประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3.2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ระยะที่ 2)

3.2.3 นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการทำหนังสือถึงสถานศึกษาต้นแบบ

4.2 ผู้วิจัยประสานเพื่อนัดหมาย วัน เวลา สถานที่และรูปแบบในการสัมภาษณ์

4.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษา

5.2 สรุปผลการศึกษาสถานศึกษาต้นแบบในประเด็นการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นอย่าง สรุปและสังเคราะห์การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามองค์ประกอบ ทั้ง 3 แห่ง นำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ขั้นตอนที่ 2.2 สร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีดำเนินการดังนี้

1. การดำเนินการ

1.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2.1 มายกร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ฉบับที่ 1) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 กำหนดกรอบสาระเป็นแนวทางเชิงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย:

1) การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

2) การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

4) การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

5) การวางแผนปรับปรุง (Improvement Planning)

6) การประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

1.1.2 กำหนดสาระสำคัญ 5 ส่วน ประกอบด้วย:

1) หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ

2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ

3) วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน

4) การประเมินผลรูปแบบ

5) เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

1.2 นำร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม

1.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและจัดทำร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4 นำร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันรูปแบบ

การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมตรวจสอบยืนยันรูปแบบ จำนวน 9 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน และครูภาษาอังกฤษ / ทำหน้าที่หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ 1 คน ดังนี้

2.1 ศึกษานิเทศก์ มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไป

2.1.2 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ

2.1.3 มีประสบการณ์ด้านการนิเทศไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.2.1 สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปสาขาการบริหารการศึกษา

2.2.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารการศึกษาวิทยาลัยภาครัฐ/เอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.3 มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.3 ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ มีคุณสมบัติ ดังนี้

2.3.1 สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปสาขาภาษาอังกฤษ

2.3.2 มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ

2.3.3 มีประสบการณ์ด้านการสอนภาษาอังกฤษระดับอาชีวศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.4 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.4.1 ดร.อภิชาติ เนินพรหม ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.4.2 ดร.ธนสาร รุจิรา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.4.3 ดร.เด่น สติภา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคลพบุรี แห่งที่ 2 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดลพบุรี

2.4.4 ดร.ธิปดิ์ ภาสว่าง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคพิมาย สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2.4.5 ดร.เดชณรงค์ รอดชุง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

2.4.6 ดร.นิรันดร์ สมมุติ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครอุบล สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

2.4.7 ดร.สุวิทย์ สวัสดี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

2.4.8 ดร.พิสชา สถาพรบำรุงเผ่า รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

2.4.9 ดร.จิราภรณ์ พันทวี ครูวิทยะฐานครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย

3.1.1 ร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1.2 แบบบันทึกจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 แบบบันทึกจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ตามลำดับ ดังนี้

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบบันทึกจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2) สร้างแบบบันทึกจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) นำแบบบันทึกที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

4) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5) จัดพิมพ์แบบบันทึกฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มีขั้นตอนในการสนทนากลุ่ม ดังนี้

4.2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

4.2.2 สร้างประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4.2.3 กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดตามขั้นตอนที่ 2 ข้อ 2.1

4.2.4 จัดเตรียมนัดหมายการสัมมนา

4.2.5 ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ร่วมสัมมนา

4.2.6 จดข้อมูลที่ได้รับการวิพากษ์ โดยผู้วิจัย และมีผู้ให้บริการทั่วไป ทำหน้าที่บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การสนทนาดำเนินไปอย่างราบรื่น

4.2.7 วิเคราะห์สรุปรายงานข้อมูล ข้อเท็จจริง จากการสนทนาได้แนวทางฉบับปรับปรุง

4.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. การดำเนินการ

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการนิเทศที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมเพื่อประเมินความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ของรูปแบบ จากนั้นนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 9 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 6 คน และครูภาษาอังกฤษหรือหัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินรูปแบบการนิเทศมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ มีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินจากเอกสารและตำรา

3.2.2 สร้างแบบประเมินตามกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2.3 เสนอแบบประเมินต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

3.2.5 จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประเมินรูปแบบ พร้อมแนบร่างรูปแบบและแบบประเมิน จากนั้นรวบรวมผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ค่าสถิติ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณารูปแบบที่มีความเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ที่ค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.51

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean, $\overline{X}$)

6.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 1 การนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปทดลองใช้ในสถานศึกษา

จากการดำเนินงานในระยะที่ 3 ได้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่สมัครใจเข้าร่วม จำนวน 1 สถานศึกษา คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอาชีวศึกษาอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อม (ต้นเดือนตุลาคม 2567)

จัดปฐมนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก และครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งจัดทำข้อตกลงความร่วมมือและแผนการดำเนินงานตลอดภาคเรียน ผู้เข้าร่วมศึกษาเอกสารและจัดทำสรุปบทเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. การพัฒนาโดยใช้รูปแบบการนิเทศ (กลางเดือนตุลาคม 2567)

จัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 6 องค์ประกอบ ใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งการบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน และการอภิปรายกลุ่ม มีการทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการอบรม

3. การบูรณาการกับการปฏิบัติงาน (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2567)

การบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติจริงประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบที่ 1: การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

องค์ประกอบที่ 2: การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

องค์ประกอบที่ 3: การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics)

องค์ประกอบที่ 4: การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

องค์ประกอบที่ 5: การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

องค์ประกอบที่ 6: การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

4. การวัดและประเมินผล (ปลายเดือนธันวาคม 2567)

การประเมินผลลัพธ์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)
2. ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage)
5. ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2.1 การประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการประเมินก่อนและหลังสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองใช้รูปแบบฯ

ขั้นตอนที่ 2.2 การประเมินโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาและนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ ครูหัวหน้าหมวดและครูผู้สอนภาษาอังกฤษ จากสถานศึกษาที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนา จำนวน 1 แห่งที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนา จำนวน 1 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เครื่องมือ

3.1.1 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1.2 แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1.3 แบบประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1.4 แบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2) ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบวัดความรู้แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 30 ข้อ โดยแบบทดสอบก่อนพัฒนาและหลังพัฒนาเป็นชุดเดียวกันแต่สลับข้อ

3) เสนอแบบทดสอบวัดความรู้แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับการแก้ไขเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หรือความเที่ยงตรงรายข้อของข้อสอบแต่ละข้อโดยจะพิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ดังนั้นจึงพบว่ามีข้อสอบที่เป็นไปตามเกณฑ์ หรือมีความเที่ยงตรงและสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ จำนวน 30 ข้อ จากทั้งหมด 30 ข้อ

5) นำแบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกสามัญ/หัวหน้าแผนกภาษาต่างประเทศ หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน

6) นำผลที่ได้ จาก 3.2.1.5 ไปวิเคราะห์พิจารณาคัดเลือกคุณภาพแบบทดสอบโดยหาค่าความยาก (p) อำนาจจำแนก (r) เป็นรายข้อ โดยใช้วิธีของ Pemberton A. Johnson พบว่า ค่าความยากข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อ ดัชนีค่าความยากง่ายตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ค่าความยากรายข้ออยู่ระหว่าง 0.50 – 0.77 แปลผลมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้ และค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป อำนาจจำแนกของข้อสอบ จำนวน 30 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.20 – 0.67 แปลผล สามารถจำแนกได้ จำนวน 30 ข้อ

7) นำแบบทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบทดสอบวัดความรู้แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งแบบทดสอบวัดความรู้ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับ ใช้วิธีของ Kuder and Richardson รวมเท่ากับ 0.94

3.2.2 แบบประเมินผลลัพธ์รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2) ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) เสนอแบบประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้รับการแก้ไข เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือข้อมูลที่ต้องการ โดยประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้วพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แปลผลความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จำนวน 197 ข้อ

5) ผู้วิจัยจัดทำแบบประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ประเมินในขั้นตอนต่อไป

3.2.3 แบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2) สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยยึดประเด็นการประเมินตามผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3) เสนอแบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

7) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

4.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความร่วมมือทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2 แบบทดสอบวัดความรู้แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบวัดความรู้ก่อนการพัฒนาในวันปฐมนิเทศและหลังการพัฒนาในวันสุดท้ายของการอบรมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3 การประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตาม

แบบประเมินผลลัพธ์ฯก่อนการใช้รูปแบบฯ ในวันปฐมนิเทศและประเมินผลลัพธ์หลังการทดลองใช้รูปแบบฯ กลับคืนภายใน 1 สัปดาห์ด้วยตนเองตามวัน เวลาที่นัดหมายกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นตรวจสอบและคัดแยกแบบประเมินที่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบประเมินผลลัพธ์ไปจัดกระทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

4.4 การสัมภาษณ์ผลลัพธ์การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/หัวหน้าแผนกภาษาต่างประเทศหัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษและครูภาษาอังกฤษ ในสถานศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา หลังครบกำหนดการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.1 แบบทดสอบวัดความรู้แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำข้อมูลผลการทดสอบก่อนพัฒนาและหลังพัฒนา มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยวิธีทางสถิติที (T-test)

5.1.2 แบบประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำข้อมูลจากผลการตอบแบบประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51– 5.00 หมายถึง สภาพผลลัพธ์ของการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51– 4.50 หมายถึง สภาพผลลัพธ์ของการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพผลลัพธ์ของการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพผลลัพธ์ของการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 –1.50 หมายถึง สภาพผลลัพธ์ของการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.3 แบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำข้อมูล

จากการสัมภาษณ์มาสรุปและสังเคราะห์ผลลัพธ์การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประเด็นการประเมิน 6 ด้าน 32 ตัวบ่งชี้ นำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

5.2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1.1 ค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมายโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (คณาจารย์ภาควิชาและพัฒนาการศึกษา, 2558)

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.2.1.2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) (คณาจารย์ภาควิชาและพัฒนาการศึกษา, 2558)

$$r_{Xi(Y-Xi)} = \frac{N\sum Xi(Y-Xi) - \sum Xi \sum (Y-Xi)}{\sqrt{\left[N\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\right]\left[N\sum (Y-Xi)^2 - (\sum (Y-Xi))^2\right]}}$$

เมื่อ $r_{Xi(Y-Xi)}$ แทน ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามที่ i

Xi แทน ชุดของคะแนนจากข้อคำถามที่ i

Y แทน ชุดของคะแนนรวมจากข้อคำถามทุกข้อ

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์

5.2.1.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (คณาจารย์ภาควิชาและพัฒนาการศึกษา, 2558)

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือแบบวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

K แทน จำนวนข้อ

5.2.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่าง

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5.2.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

5.2.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

5.3 สถิติที่ใช้ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการหาความต้องการจำเป็นในการบริหาร ซึ่งเป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นแล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562)

$$PNI_{Modified} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

พหุน ปณฺฑิโต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 4 ระยะ ตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 30 แสดงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1. ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)	1. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
	2. การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม
	3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	4. การติดตามและประเมินผลร่วมกัน
	5. การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร
	6. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน
2. ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)	1. การวางแผนการสังเกต
	2. การดำเนินการสังเกต
	3. การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต
	4. การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา

ตาราง 30 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)	1. การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา
	2. การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย
	3. การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน
	4. การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์
	5. การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ
	6. การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Sharing Knowledge Meeting)	1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
	2. โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน
	3. วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน
	4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)	1. การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน
	2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
	3. การออกแบบแผนปฏิบัติการ
	4. การนำแผนสู่การปฏิบัติ
	5. การประเมินผลและปรับปรุง
6. ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)	1. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	2. การส่งเสริมความร่วมมือ
	3. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน
	4. การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย
	5. ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน
	6. การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ
	7. การสะท้อนผลร่วมกัน

จากตาราง 30 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน และตัวบ่งชี้รวมทั้งสิ้น 32 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ 2) การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics) ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ 4) การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Professional Learning Community Meeting) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ 5) การวางแผนปรับปรุง (Improvement Planning) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ และ 6) การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้

ผลการศึกษานี้จะถูกนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่อไป

1.2 ผลจากการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 ท่าน ซึ่งได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยใช้แบบประเมินที่พัฒนาขึ้นสำหรับงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ถูกรวบรวมและนำเสนอในตาราง 30 แสดงบทสรุปความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทั้งหมด พร้อมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศต่อไป

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 31 แสดงบทสรุปความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทั้งหมด พร้อมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แก้ไขเป็น
1. การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)	เหมาะสม	-
1.1การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	เหมาะสม	-
1.2 การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม	เหมาะสม	-
1.3 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เหมาะสม	-
1.4 การติดตามและประเมินผลร่วมกัน	เหมาะสม	-
1.5 การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร	เหมาะสม	-
1.6 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน	เหมาะสม	-
2. ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)	เหมาะสม	-
2.1 การวางแผนการสังเกต	เหมาะสม	-
2.2 การดำเนินการสังเกต	เหมาะสม	-
2.3 การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต	เหมาะสม	-
2.4 การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา	เหมาะสม	-
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)	เหมาะสม	-
3.1 การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา	เหมาะสม	-
3.2 การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย	เหมาะสม	-
3.3 การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน	เหมาะสม	-
3.4 การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์	เหมาะสม	-
3.5 การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ	เหมาะสม	-
3.6 การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง	เหมาะสม	-

ตาราง 31 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แก้ไขเป็น
4. ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Professional Learning Community Meeting)	เหมาะสม	-
4.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	เหมาะสม	-
4.2 โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน	เหมาะสม	-
4.3 วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	เหมาะสม	-
4.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เหมาะสม	-
5. ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)	เหมาะสม	-
5.1 การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน	เหมาะสม	-
5.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	เหมาะสม	-
5.3 การออกแบบแผนปฏิบัติการ	เหมาะสม	-
5.4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ	เหมาะสม	-
5.5 การประเมินผลและปรับปรุง	เหมาะสม	-
6. ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)	เหมาะสม	-
6.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	เหมาะสม	-
6.2 การส่งเสริมความร่วมมือ	เหมาะสม	-
6.3 การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	เหมาะสม	-
6.4 การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	เหมาะสม	-
6.5 ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน	เหมาะสม	-
6.6 การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ	เหมาะสม	-
6.7 การสะท้อนผลร่วมกัน	เหมาะสม	-

จากตาราง 31 สามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีความเหมาะสม โดยให้คงไว้ทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ตามที่เสนอ ประกอบด้วย 1) ด้านการ

วางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) คงไว้ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ (Classroom Instruction Observation) คงไว้ทั้ง 4 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics) คงไว้ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) คงไว้ทั้ง 5 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) คงไว้ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ และ 6) ด้านการประเมินผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation) คงไว้ทั้ง 6 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งสิ้น 32 ตัวบ่งชี้ ทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ได้รับการพิจารณาว่ามีความเหมาะสม และไม่มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไขแต่อย่างใด

1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน โดยผลการวิเคราะห์ได้แสดงในตาราง 31 ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)			
1.1 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2 การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
1.3 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4 การติดตามและประเมินผลร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5 การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร	4.56	0.53	มากที่สุด
1.6 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.93	0.09	มากที่สุด
2. ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)			
2.1 การวางแผนการสังเกต	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2 การดำเนินการสังเกต	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.3 การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4 การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)			
3.1 การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2 การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย	4.78	0.44	มากที่สุด
3.3 การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.4 การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์	4.67	0.50	มากที่สุด
3.5 การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ	5.00	0.00	มากที่สุด
3.6 การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.78	0.44	มากที่สุด
รวม	4.87	0.16	มากที่สุด
4. ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Professional Learning Community Meeting)			
4.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2 โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน	4.78	0.44	มากที่สุด
4.3 วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	4.78	0.44	มากที่สุด
4.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.84	0.33	มากที่สุด
5. ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)			
5.1 การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 การออกแบบแผนปฏิบัติการ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.5 การประเมินผลและปรับปรุง	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 32 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
6. ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)			
6.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 การส่งเสริมความร่วมมือ	4.67	0.50	มากที่สุด
6.3 การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
6.4 การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	5.00	0.00	มากที่สุด
6.5 ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
6.6 การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ	5.00	0.00	มากที่สุด
6.7 การสะท้อนผลร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.95	0.07	มากที่สุด
ผลรวมทั้งหมด	4.93	0.11	มากที่สุด

จากตาราง 32 พบว่า ผลการศึกษาระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.93,S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.09) 2) ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) 3) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) ($\overline{X}$ = 4.87, S.D. = 0.16) 4) ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Professional Learning Community Meeting) ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.33) 5) ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และ 6) ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ($\overline{X}$ = 4.95, S.D. = 0.07)

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) n = 353	ร้อยละ
ประเภทตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	114	32.30
2. ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ	38	10.76
3. หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ	38	10.76
4. `ครูภาษาอังกฤษ	163	46.18
รวม	353	100
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาเอก	15	4.25
2. ปริญญาโท	185	52.40
3. ปริญญาตรี	153	43.35
รวม	353	100
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
1. น้อยกว่า 10 ปี	120	33.99
2. 11-19 ปี	158	44.76
3. 20-29 ปี	54	15.30
4. 30 ปีขึ้นไป	21	5.95
รวม	353	100

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 353 คน พบว่า ด้านประเภทตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นครูภาษาอังกฤษ จำนวน 163 คน (ร้อยละ 46.18) รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 114 คน (ร้อยละ 32.30) และครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศและหัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ มีจำนวนเท่ากันคือกลุ่มละ 38 คน (ร้อยละ 10.76) ด้านวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 185 คน (ร้อยละ 52.40) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน (ร้อยละ 43.35) และระดับปริญญาเอก จำนวน 15 คน (ร้อยละ 4.25) ด้านประสบการณ์ในตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 11-19 ปี จำนวน 158 คน (ร้อยละ 44.76) รองลงมาคือน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 120 คน (ร้อยละ 33.99) ประสบการณ์ 20-29 ปี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 15.30) และประสบการณ์ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน (ร้อยละ 5.95)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ อาชีวศึกษา จำแนกตามรายด้าน

องค์ประกอบการนิเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)	4.11	0.51	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.163	1
2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)	4.16	0.53	มาก	4.81	0.39	มากที่สุด	0.156	3
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)	4.18	0.53	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.155	4

ตาราง 34 (ต่อ)

องค์ประกอบการนิเทศ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
4. ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Professional Learning Community Meeting)	4.21	0.55	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.152	5
5. ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)	4.20	0.54	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.148	6
6. ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)	4.20	0.54	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.157	2
โดยรวม	4.18	0.53	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.153	-

จากตาราง 34 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดังนี้

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ ($\overline{X}$ = 4.21) ด้านการวางแผนพัฒนาและด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.20) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ ($\overline{X}$ = 4.18) ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.16) และด้านการวางแผนร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.11)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.82) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ ($\overline{X}$ = 4.85) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ ($\overline{X}$ = 4.83) ด้านการวางแผนพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.82) ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.81) ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.80) และด้านการวางแผนร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.78)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านการวางแผนร่วมกัน ($PNI_{modified}$ = 0.163) ลำดับที่ 2 คือ ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน ($PNI_{modified}$ = 0.157) ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.156) ลำดับที่ 4 คือ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ ($PNI_{modified}$ = 0.155)

ลำดับที่ 5 คือ ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.152) และลำดับที่ 6 คือ ด้านการวางแผนพัฒนา ($PNI_{modified}$ = 0.148)

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน								
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	4.05	0.54	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด	0.173	1
1.2 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	4.08	0.52	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด	0.167	2
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษ	4.12	0.50	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด	0.158	4
1.4 ท่านได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการนิเทศอย่างชัดเจน	4.10	0.51	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด	0.161	3
รวม	4.09	0.52	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด	0.164	-
2. ด้านการออกแบบกระบวนการและกิจกรรม								
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	4.08	0.53	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด	0.169	2

ตาราง 35 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	4.10	0.52	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.168	3
2.3 ท่านได้ร่วมพิจารณาการจัดกิจกรรมนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	4.06	0.54	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.161	3
2.4 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	4.12	0.51	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.160	4
รวม	4.09	0.53	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด	0.171	-
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								
3.1 ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการนิเทศ	4.10	0.52	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.166	3
3.2 ท่านได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ	4.08	0.53	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.176	1
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและติดตามผลการนิเทศ	4.13	0.50	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.160	4
3.4 ท่านได้ร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการนิเทศ	4.09	0.52	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด	0.167	2
รวม	4.10	0.52	มาก	4.79	0.42	มากที่สุด	0.168	-
4. ด้านการติดตามและประเมินผลร่วมกัน								
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของการนิเทศ	4.11	0.51	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด	0.161	3

ตาราง 35 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4.2 ท่านได้ร่วมประเมินผลการนิเทศตามบทบาทหน้าที่ของท่าน	4.09	0.52	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.171	1
4.3 ท่านได้รับทราบผลการประเมินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.49	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.154	4
4.4 ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการนิเทศ	4.10	0.51	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.166	2
รวม	4.11	0.51	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.163	-
5. ด้านการจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร								
5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมนิเทศ	4.12	0.50	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด	0.158	4
5.2 ท่านได้ร่วมเสนอความต้องการทรัพยากรสำหรับการนิเทศ	4.09	0.52	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.169	2
5.3 ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาการใช้ทรัพยากรในการนิเทศ	4.08	0.53	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.174	1
5.4 ท่านได้ร่วมติดตามการใช้ทรัพยากรในการนิเทศ	4.11	0.51	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.163	3
รวม	4.10	0.52	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.166	-
6. ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน								
6.1 ท่านมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาและอุปสรรค	4.15	0.48	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด	0.149	4
6.2 ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์	4.12	0.50	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.160	4
6.3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา	4.10	0.51	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.168	2
6.4 ท่านได้ร่วมวางแผนพัฒนาการนิเทศจากผลการวิเคราะห์	4.08	0.53	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.176	1
รวม	4.15	0.48	มาก	4.77	0.43	มากที่สุด	0.149	4
โดยรวม	4.11	0.51	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.163	

จากตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการวิเคราะห์ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการจัดลำดับความสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และด้านการออกแบบกระบวนการและกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.52, 0.53 ตามลำดับ)

สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวิเคราะห์ปัญหา และด้านการออกแบบกระบวนการและกิจกรรม ($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการจัดลำดับความสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.42) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.76, S.D. = 0.43)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการออกแบบกระบวนการและกิจกรรม (0.171) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม (0.168) ด้านการวิเคราะห์ปัญหา (0.165) ด้านการจัดลำดับความสำคัญ (0.166) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (0.164) และด้านการติดตามและประเมินผล (0.163) ตามลำดับ

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการวางแผนการสังเกต								
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นการสังเกตการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	4.14	0.53	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.159	2
1.2 ท่านได้ร่วมกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการสังเกตการจัดการเรียนรู้	4.15	0.52	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.159	2
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการสังเกตการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้า	4.18	0.51	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.153	3
1.4 ท่านได้รับทราบแผนและแนวทางการสังเกตการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน	4.12	0.54	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.165	1
รวม	4.15	0.53	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.159	-
2. ด้านการดำเนินการสังเกต								
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในชั้นเรียน	4.15	0.52	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.157	3
2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการบันทึกข้อมูลการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	4.17	0.51	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.156	4
2.3 ท่านได้สังเกตปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนในชั้นเรียน	4.14	0.53	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.162	1
2.4 ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสังเกตอย่างเป็นระบบ	4.16	0.52	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.158	2
รวม	4.16	0.52	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.158	-

ตาราง 36 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
3. ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต								
3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้	4.16	0.52	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.156	3
3.2 ท่านได้ร่วมระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนาจากผลการสังเกต	4.18	0.51	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.153	4
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้จากข้อมูลการสังเกต	4.15	0.53	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.159	2
3.4 ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้	4.14	0.54	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.160	1
รวม	4.16	0.53	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.157	-
4. การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา								
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการสังเกต	4.15	0.53	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.157	2
4.2 ท่านได้ร่วมออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากผลการสังเกต	4.17	0.52	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.154	3
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล	4.14	0.54	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด	0.159	1
4.4 ท่านได้นำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.18	0.51	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.153	4
รวม	4.16	0.53	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.156	-
โดยรวม	4.16	0.53	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.156	-

จากตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบันด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดำเนินการสังเกต ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต และด้านการนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.16) รองลงมาคือด้านการวางแผนการสังเกต ($\overline{X}$ = 4.15)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการดำเนินการสังเกต ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต และด้านการนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.81) รองลงมาคือด้านการวางแผนการสังเกต ($\overline{X}$ = 4.80)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการสังเกต (0.159) รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการสังเกต (0.158) ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต (0.157) และด้านการนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา (0.156) ตามลำดับ

ตาราง 37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา								
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศจากแหล่งที่หลากหลาย	4.18	0.52	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.155	2
1.2 ท่านได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์	4.17	0.53	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.156	1
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเก็บรวบรวมข้อมูล	4.19	0.51	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.153	3

ตาราง 37 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1.4 ท่านได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่รวบรวมมา	4.20	0.50	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.152	4
รวม	4.19	0.52	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.154	-
2. ด้านการบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย								
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	4.17	0.53	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.156	2
2.2 ท่านได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายและเหมาะสม	4.16	0.54	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.159	1
2.3 ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์	4.19	0.51	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.153	3
2.4 ท่านได้แลกเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้อง	4.20	0.50	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.150	4
รวม	4.18	0.52	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด	0.155	-
3. ด้านการมองภาพรวมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ								
3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน	4.18	0.52	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.156	2
3.2 ท่านได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการนิเทศ	4.17	0.53	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.156	2
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจภาพรวมของการนิเทศ	4.19	0.51	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.155	3
3.4 ท่านได้นำข้อมูลหลายด้านมาใช้ในการพิจารณาผลการนิเทศ	4.20	0.50	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.155	3
รวม	4.19	0.52	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด	0.156	-
4. ด้านทักษะการวิเคราะห์และตีความข้อมูล								
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.18	0.52	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.156	1

ตาราง 37 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
4.2 ท่านได้ระบุประเด็นสำคัญและแนวโน้มจากข้อมูลการนิเทศ	4.19	0.51	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.153	3
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการพัฒนาจากผลการวิเคราะห์	4.18	0.52	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.153	3
4.4 ท่านได้พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.53	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.158	1
รวม	4.18	0.52	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.155	-
5. ด้านการนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์								
5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย	4.17	0.53	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.156	2
5.2 ท่านได้นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศ	4.18	0.52	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.156	2
5.3 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการนำข้อมูลไปใช้	4.19	0.51	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.155	3
5.4 ท่านได้ประเมินประสิทธิภาพของการใช้ข้อมูลในการพัฒนา	4.20	0.50	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.155	3
รวม	4.19	0.52	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด	0.156	-
6. ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง								
6.1 ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลการนิเทศ	4.18	0.52	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.156	2
6.2 ท่านได้ร่วมตัดสินใจในการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการนิเทศ	4.17	0.53	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.156	2
6.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานความไว้วางใจ	4.19	0.51	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.156	2

ตาราง 37 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
6.4 ท่านได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการวิเคราะห์ข้อมูล	4.20	0.50	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.155	3
รวม	4.19	0.52	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด	0.156	-
โดยรวม	4.18	0.52	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.155	-

จากตาราง 37 พบว่า ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) ในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบูรณาการข้อมูลหลายมิติ ด้านการนำเสนอและประยุกต์ใช้ และด้านการสร้างความร่วมมือ ($\overline{X}$ = 4.19) รองลงมาคือ ด้านการรวบรวมข้อมูล ($\overline{X}$ = 4.18) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบูรณาการการวิเคราะห์ และด้านทักษะการวิเคราะห์และตีความ ($\overline{X}$ = 4.18)

สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบูรณาการข้อมูลหลายมิติ ด้านการนำเสนอและประยุกต์ใช้ และด้านการสร้างความร่วมมือ ($\overline{X}$ = 4.84) รองลงมาคือ ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการบูรณาการการวิเคราะห์ และด้านทักษะการวิเคราะห์และตีความ ($\overline{X}$ = 4.83)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการบูรณาการข้อมูลหลายมิติ ด้านการนำเสนอและประยุกต์ใช้ และด้านการสร้างความร่วมมือ (0.156) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการการวิเคราะห์ และด้านทักษะการวิเคราะห์และตีความ (0.155) และด้านการรวบรวมข้อมูล (0.154) ตามลำดับ

ตาราง 38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง								
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	4.21	0.54	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.152	3
1.2 ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.20	0.55	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.155	2
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้	4.19	0.56	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.160	1
1.4 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.22	0.54	มาก	4.84	0.36	มากที่สุด	0.147	4
รวม	4.21	0.55	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.152	-
2. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน								
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.20	0.55	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.152	2
2.2 ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีในการพัฒนาวิชาชีพ	4.22	0.54	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.149	3
2.3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านเทคโนโลยีสนับสนุน	4.19	0.56	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.160	1
2.4 ท่านได้ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาการเรียนจัดการเรียนรู้	4.23	0.53	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.144	4
รวม	4.21	0.55	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.152	-

ตาราง 38 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
3. วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน								
3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบเปิดกว้าง	4.21	0.54	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.152	3
3.2 ท่านได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.22	0.53	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.151	4
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.55	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.155	2
3.4 ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.56	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.160	1
รวม	4.21	0.55	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.155	-
4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น	4.22	0.53	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.149	4
4.2 ท่านได้ร่วมตัดสินใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.21	0.54	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด	0.154	2
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้	4.20	0.55	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.155	1
4.4 ท่านได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	4.21	0.54	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.152	3
รวม	4.21	0.54	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.152	-
โดยรวม	4.21	0.55	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.152	-

จากตาราง 38 พบว่า ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทุกด้าน ($\overline{X}$ = 4.21) ได้แก่

ด้านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.85, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.86) ส่วนด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\overline{X}$ = 4.85)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน (0.155) รองลงมาคือ ด้านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน และด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (0.152)

ตาราง 39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน								
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ปัจจุบัน	4.20	0.54	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.148	
1.2 ท่านได้ร่วมวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการจัดการเรียนรู้	4.19	0.55	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.150	
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียน	4.18	0.56	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.156	1
1.4 ท่านได้นำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนา	4.21	0.54	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.143	4
รวม	4.20	0.55	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.148	-

ตาราง 39 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
2. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์								
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและวัดผลได้	4.19	0.55	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.151	2
2.2 ท่านได้ร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของเป้าหมายในทางปฏิบัติ	4.20	0.54	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.150	3
2.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์	4.18	0.56	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.156	1
2.4 ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	4.21	0.54	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.145	4
รวม	4.20	0.55	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด	0.150	-
3. ด้านการออกแบบแผนปฏิบัติการ								
3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน	4.20	0.54	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.148	3
3.2 ท่านได้ร่วมกำหนดตัวชี้วัด ระยะเวลา และทรัพยากรที่จำเป็น	4.19	0.55	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.153	1
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง	4.21	0.54	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.145	4
3.4 ท่านได้ร่วมพิจารณาความสอดคล้องของแผนกับบริบทการทำงาน	4.20	0.54	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.150	2
รวม	4.20	0.54	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด	0.149	-
4. ด้านการนำแผนสู่การปฏิบัติ								
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด	4.21	0.54	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.147	3

ตาราง 39 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
4.2 ท่านได้ร่วมระดมทรัพยากรและความร่วมมือในการทำงาน	4.20	0.54	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด	0.152	1
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน	4.22	0.53	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.145	4
4.4 ท่านได้ร่วมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์	4.20	0.54	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.150	2
รวม	4.21	0.54	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.148	-
5. การประเมินผลและปรับปรุง								
5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล	4.20	0.54	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.148	3
5.2 ท่านได้ร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุง	4.19	0.55	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.153	1
5.3 ท่านมีส่วนร่วมในการระบุประเด็นที่ต้องพัฒนา	4.21	0.54	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด	0.145	4
5.4 ท่านได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.54	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด	0.150	2
รวม	4.20	0.54	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด	0.149	-
โดยรวม	4.20	0.54	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด	0.149	-

จากตาราง 39 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) ผลปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการนำแผนสู่การปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.21) รองลงมาคือ ด้านการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านการออกแบบแผนปฏิบัติการ และด้านการประเมินผลและปรับปรุง ($\overline{X}$ = 4.20)

สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ด้านการออกแบบแผนปฏิบัติการ และด้านการนำแผนสู่การปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.83) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลและปรับปรุง และด้านการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ($\overline{X}$ = 4.82)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (0.150) รองลงมาคือ ด้านการออกแบบแผนปฏิบัติการ และด้านการประเมินผลและปรับปรุง (0.149) ด้านการนำแผนสู่การปฏิบัติ (0.148) และด้านการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน (0.148) ตามลำดับ

ตาราง 40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย								
1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลการนิเทศ	4.18	0.54	มาก	4.78	0.40	มากที่สุด	0.144	1
1.2 ท่านได้ร่วมดำเนินการและวิเคราะห์ผลการประเมิน	4.20	0.54	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.143	2
1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางพัฒนา	4.25	0.53	มาก	4.85	0.39	มากที่สุด	0.141	3
1.4 ท่านได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.26	0.53	มาก	4.86	0.39	มากที่สุด	0.141	3
รวม	4.22	0.54	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด	0.142	7

ตาราง 40 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
2. ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ								
2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการประเมินร่วมกัน	4.18	0.54	มาก	4.78	0.40	มากที่สุด	0.144	1
2.2 ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เกี่ยวข้อง	4.19	0.54	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด	0.143	2
2.3 ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการประเมิน	4.21	0.54	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.142	3
2.4 ท่านได้เรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการประเมินผล	4.21	0.54	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.142	3
รวม	4.20	0.54	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.143	5
3. ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน								
3.1 ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลการประเมิน	4.17	0.54	มาก	4.77	0.40	มากที่สุด	0.144	1
3.2 ท่านได้ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์	4.18	0.54	มาก	4.78	0.40	มากที่สุด	0.144	1
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง	4.20	0.54	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.143	3
3.4 ท่านได้รับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่	4.21	0.54	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.142	4
รวม	4.19	0.54	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด	0.144	2
4. ด้านการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย								
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย	4.16	0.54	มาก	4.76	0.40	มากที่สุด	0.144	1
4.2 ท่านได้ใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมกับบริบท	4.17	0.54	มาก	4.77	0.40	มากที่สุด	0.144	1

ตาราง 40 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือประเมิน	4.19	0.54	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด	0.143	3
4.4 ท่านได้ประเมินผลตามสภาพจริง	4.20	0.54	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.143	3
รวม	4.18	0.54	มาก	4.78	0.40	มากที่สุด	0.144	3
5. ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน								
5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา	4.17	0.54	มาก	4.77	0.40	มากที่สุด	0.144	1
5.2 ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย	4.18	0.54	มาก	4.78	0.40	มากที่สุด	0.144	3
5.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการยอมรับซึ่งกันและกัน	4.20	0.54	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.143	3
5.4 ท่านได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในวิชาชีพ	4.21	0.54	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.142	4
รวม	4.19	0.54	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด	0.144	4
6. ด้านการนำผลการประเมินไปปฏิบัติ								
6.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการประเมิน	4.19	0.54	มาก	4.79	0.40	มากที่สุด	0.143	1
6.2 ท่านได้ร่วมวางแผนพัฒนาจากผลการประเมิน	4.20	0.54	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด	0.143	1
6.3 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามการนำผลไปใช้	4.22	0.54	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด	0.142	3
6.4 ท่านได้ปรับปรุงการทำงานตามผลการประเมิน	4.22	0.53	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด	0.142	3
รวม	4.21	0.54	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.143	6

ตาราง 40 (ต่อ)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
7. ด้านการสะท้อนผลร่วมกัน								
7.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์	3.38	0.39	ปานกลาง	4.47	0.53	มาก	0.323	2
7.2. ท่านได้แลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้เกี่ยวข้อง	3.37	0.38	ปานกลาง	4.48	0.52	มาก	0.329	1
7.3 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพจากผลการสะท้อนคิด	3.47	0.37	ปานกลาง	4.48	0.52	มาก	0.291	3
7.4 ท่านได้นำข้อสะท้อนไปปรับปรุงการทำงาน	3.99	0.38	มาก	4.48	0.52	มาก	0.123	4
รวม	3.55	0.38	มาก	4.48	0.52	มาก	0.267	1
โดยรวม	4.11	0.49	มาก	4.75	0.43	มากที่สุด	0.156	-

จากตาราง 40 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\overline{X}$ = 4.22) รองลงมาคือด้านการนำผลการประเมินไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.21) และด้านการส่งเสริมความร่วมมือ ($\overline{X}$ = 4.20) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสะท้อนผลร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.55)

สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านการสะท้อนผลร่วมกันที่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\overline{X}$ = 4.82) รองลงมาคือด้านการนำผลการประเมินไปปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.81) และด้านการส่งเสริมความร่วมมือ ($\overline{X}$ = 4.80) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสะท้อนผลร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.48)

การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการสะท้อนผลร่วมกัน (0.267) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และด้านความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน ซึ่งมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากัน (0.144) ถัดมาคือด้านการส่งเสริมความร่วมมือและด้านการนำผลการประเมินไปปฏิบัติ (0.143) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุดคือด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (0.142) โดยภาพรวมมีค่า $PNI_{modified}$ เท่ากับ 0.156

ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 การศึกษาแนวทางการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จาก วิทยาลัยที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพสถานศึกษา ด้านการอาชีวศึกษา ระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (The APACC Accreditation Criteria of TVET Institutions ; APACC) จำนวน 3 แห่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับและมีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น แล้วจัดลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน เพื่อนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งจำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ คือ 1) การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) 2) ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) 3) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) 4) ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) 5) ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) และ 6) ด้านการประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) โดยศึกษาแนวทางการจาก วิทยาลัยที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพสถานศึกษา ด้านการอาชีวศึกษา ระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (The APACC Accreditation Criteria of TVET Institutions ; APACC) จำนวน 3 แห่ง ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาพหุกรณี (Muli - Case Study) พบว่า วิทยาลัยที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) 3 แห่ง ในประเด็นเกี่ยวกับบริบทของวิทยาลัยและเทคนิคที่ทำให้กิจกรรมประสบความสำเร็จ ปรากฏผล ดังนี้

3.1.1 บริบทของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี

กรณีศึกษาที่ 1 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี สำนักงานอาชีวศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ระหว่างวันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567

ข้อมูลทั่วไป วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี ตั้งอยู่ เลขที่ 410 ถนนพรหมราช ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000 โทรศัพท์ 065-651-6577 E-mail saraban@uvc.ac.th Website www.uvc.ac.th

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ พบว่าสถานศึกษามีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในหลายด้าน โดยเริ่มจากด้านการวางแผนร่วมกัน มีการกำหนดนโยบายและแผนการนิเทศประจำปีที่ชัดเจน จัดประชุมวางแผนระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์การประเมิน

ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ทั้งการสังเกตในชั้นเรียน การบันทึกวิดีโอการจัดการเรียนรู้ และการใช้แอปพลิเคชันประเมินผล มีการนำผลการสังเกตมาวิเคราะห์และให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงพัฒนาแก่ครูรายบุคคล

ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ มีการใช้ระบบสารสนเทศวิเคราะห์ผลการประเมิน เชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถานศึกษาสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน

ด้านการวางแผนพัฒนา มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ และติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านการประเมินและสะท้อนผล เน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงพัฒนาและส่งเสริมให้ครูนำผลไปพัฒนาตนเอง

ผลลัพธ์จากการดำเนินการดังกล่าวพบว่า ครูภาษาอังกฤษได้พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ทั้งด้านการวางแผน การจัดกิจกรรม การใช้สื่อเทคโนโลยี และการประเมินผล ส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนดีขึ้น นอกจากนี้ยังเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญคือการสนับสนุนจากผู้บริหารที่ผลักดันนโยบายอย่างจริงจัง และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ยังพบอุปสรรคด้านทัศนคติของครูบางส่วนที่ยังขาดความเข้าใจในกระบวนการนิเทศ รวมถึงข้อจำกัดด้านภาระงานและเวลาของครูผู้สอน

กรณีศึกษาที่ 2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น ระหว่างวันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2566

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษา ที่อยู่วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น 1/1 ถนนหลังเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ 043-236538 โทรสาร 043-237757 E-mail KVC.khonkaen@gmail.com Website http://www.kvc.ac.th

จากกรณีศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น ข้อมูลรายละเอียดสามารถสรุปได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ พบว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานที่เป็นระบบในทุกด้าน โดยในด้านการวางแผนร่วมกัน มีการออกแบบกิจกรรมและเลือกรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบท โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ เช่น การสังเกตการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ การใช้แอปพลิเคชัน และการบันทึกวิดีโอการจัดการเรียนรู้

ในด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษามีกระบวนการวางแผนและกำหนดประเด็นการสังเกตที่ชัดเจน โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายและทันสมัย ผลจากการสังเกตถูกนำไปใช้ในการพัฒนาครูรายบุคคลผ่านระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการได้รับการพัฒนาผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในภูมิภาค มีการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถานศึกษามีแผนจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) สำหรับครูภาษาอังกฤษโดยเฉพาะ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และความไว้วางใจระหว่างผู้เกี่ยวข้อง

การวางแผนพัฒนาดำเนินการภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและพอประมาณ มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ในด้านการประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน สถานศึกษาได้พัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

ทั้งนี้ สถานศึกษาได้รับประโยชน์จากทำเลที่ตั้งในเมืองขอนแก่น ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกอย่างดี แม้จะมีข้อจำกัดด้านการจราจรและการคมนาคม แต่ได้แก้ปัญหาโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีศึกษาที่ 3 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา ระหว่างวันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567

ข้อมูลทั่วไป สถานที่ตั้ง ที่ตั้ง เลขที่ 74 ถนนรามวิถี ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000 โทรศัพท์ 074-311202, 074-313080 โทรสาร 074-313512 Website : http://www.songkhlavc.ac.th จากกรณีศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา ข้อมูลรายละเอียดสามารถสรุปได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา มีแนวทางการนิเทศที่โดดเด่นในการบูรณาการบริบทท้องถิ่นและการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจและการท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของจังหวัดสงขลา

ในด้านการวางแผนร่วมกัน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับบทบาทของครูผู้สอนในการกำหนดประเด็นการนิเทศ โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตรและการสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาดูงานในสถานประกอบการและแหล่งท่องเที่ยว เพื่อเรียนรู้บริบทการใช้ภาษาในสถานการณ์จริง

การสังเกตการจัดการเรียนรู้มีลักษณะพิเศษคือการจัดกิจกรรม English Camp ที่เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนวิธีสอนและทดลองสอนในสถานการณ์จำลอง มีการนำรูปแบบ Coaching and Mentoring มาใช้ โดยผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำครูผู้สอน

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการได้รับการพัฒนาผ่านการสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการ แหล่งท่องเที่ยว และสถาบันการศึกษาในภูมิภาค มีการเชิญวิทยากรจากภาคธุรกิจมาให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นสำหรับอาชีพต่าง ๆ

ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถานศึกษาได้จัดตั้ง “ชมรมครูภาษาอังกฤษมืออาชีพ” และใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน การวางแผนปรับปรุงให้ความสำคัญกับการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นภาคใต้เข้าสู่กระบวนการนิเทศ

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นว่าครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบททางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ผู้เรียนมีทักษะภาษาอังกฤษที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม สถานศึกษายังต้องเผชิญกับความท้าทายจากสภาพอากาศในช่วงมรสุม ความหลากหลายของภาษาถิ่น และอัตราการเข้า-ออกของนักศึกษาที่ค่อนข้างสูง

3.1.2 ผลการศึกษาแนวการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ทั้ง 3 กรณีศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และสรุปแนวการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสัมภาษณ์ได้ ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

วิทยาลัยที่ 1

“...กระบวนการนิเทศจะเริ่มต้นด้วยการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชาและคณะครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...เมื่อทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน จากนั้นก็จะมีการวางแผนปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินรอบปีที่ผ่านมา ร่วมกับแนวโน้มด้านการศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงาน...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีกิจกรรมการประเมินผลร่วมกันทั้งโดยตนเองและจากผู้บริหารเพื่อติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงแผนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพสูงสุด กิจกรรมเหล่านี้จะดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นวัฒนธรรมองค์กร...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...กิจกรรมสำคัญคือการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงเสริมแก่กันอย่างบูรณาการ รวมถึงเราจะมีการประชุมแลกเปลี่ยนรู้เป็นประจำ ทั้งในระดับแผนกและระหว่างสาขาวิชา...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 2

“...มีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหาร หัวหน้าแผนกและครูผู้สอนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ทุกภาคเรียนจะมีการประชุมร่วมกันระหว่างหัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษทุกคน เพื่อวางแผนเป้าหมายการเรียนการสอน เนื้อหา สื่อการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับภาคเรียนนั้น ๆ การวางแผนร่วมกันจะทำให้การสอนมีทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน เป็นการหล่อหลอมความคิดให้สอดคล้องกัน...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...ในแต่ละภาคเรียน หัวหน้าหมวดจะเรียกประชุมครูผู้สอนในหมวดเพื่อวางแผนเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ สื่อ/กิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับรายวิชา ในการประชุมจะระดมความคิดเห็นจากทุกคนเพื่อร่วมกันออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษา..."

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...ก่อนเปิดภาคเรียนใหม่จะมีการประชุมครูผู้สอนภาษาอังกฤษร่วมกับหัวหน้าแผนกและหัวหน้าหมวด เพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ในที่ประชุมจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ เพื่อร่วมกำหนดกรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานและนโยบาย เป็นการวางแผนงานล่วงหน้าร่วมกันในฐานะทีมครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ..."

(ครูผู้สอน, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 3

"...มีการประชุมวางแผนร่วมกันทุกภาคเรียน โดยผู้บริหาร หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด และครูผู้สอนภาษาอังกฤษจะร่วมกำหนดนโยบาย เป้าหมายและทิศทางการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ การวางแผนร่วมกันทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายร่วมกันและสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน..."

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

"...หลังจากที่ผู้บริหารกำหนดนโยบายและเป้าหมายกว้าง ๆ แล้ว ฝ่ายแผนกภาษาจะจัดประชุมครูผู้สอนภาษาอังกฤษทุกคนเพื่อร่วมกันวางแผนรายละเอียดการจัดการเรียนการสอนทุกคนจะได้เสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้..."

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...เมื่อได้กรอบแนวทางการสอนจากแผนกแล้ว หัวหน้าหมวดจะเรียกประชุมครูผู้สอนในหมวดเพื่อวางแผนการสอนเฉพาะในแต่ละรายวิชาจะร่วมกันกำหนดเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับรายวิชาและระดับชั้น..."

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...ก่อนเปิดภาคเรียน เราจะมีการประชุมร่วมกันทั้งแผนกและหมวดวิชาเพื่อวางแผนการสอนร่วมกันครูแต่ละคนจะได้เสนอแนวคิดและแชร์ประสบการณ์การสอนที่ผ่านมา เพื่อนำมาปรับปรุงและวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนให้น่าสนใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น..."

(ครูผู้สอน, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด และครูผู้สอนเกี่ยวกับการวางแผนร่วมกัน สามารถสรุปแนวปฏิบัติที่โดดเด่นในการออกแบบกิจกรรมเลือกรูปแบบการนิเทศ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทั้งสามวิทยาลัยได้ดังตาราง 40

ตาราง 41 แนวปฏิบัติด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ประเด็น	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
1) การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย	มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าแผนก และครูผู้สอนเพื่อกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	มีการประชุมร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหาร หัวหน้าแผนก และครูผู้สอนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการจัดการเรียนรู้	มีการประชุมวางแผนร่วมกันทุกภาคเรียนระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด และครูผู้สอนเพื่อกำหนดนโยบายและทิศทางการจัดการเรียนรู้
2) การวางแผนระดับแผนกวิชา	นำข้อมูลจากการประเมินปีที่ผ่านมา แนวโน้มการศึกษา และความต้องการตลาดแรงงานมาใช้ในการวางแผนปรับปรุง	จัดประชุมทุกภาคเรียนเพื่อวางแผนเป้าหมาย เนื้อหา สื่อการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	จัดประชุมครูผู้สอนทุกคนเพื่อวางแผนรายละเอียดการจัดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้
3) การวางแผนระดับหมวดวิชา	มีการประเมินผลร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารเพื่อติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงแผนการนิเทศ	จัดประชุมครูผู้สอนเพื่อวางแผนเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	จัดประชุมครูผู้สอนเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้เฉพาะรายวิชา กำหนดเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับระดับชั้น

ตาราง 41 (ต่อ)

ประเด็น	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
4) การมีส่วนร่วมของครูผู้สอน	มีการสังเกตการจัดการเรียนรู้ระหว่างครู วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุง และประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ	ครูร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานรายวิชา สมรรถนะ	ครูมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

จากตาราง 41 แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยทั้งสามแห่งมีแนวปฏิบัติด้านการวางแผนร่วมกันที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดเด่นร่วมกันคือการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด และครูผู้สอน ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ วิทยาลัยที่ 1 มีจุดเด่นในการนำข้อมูลจากการประเมินผลและความต้องการของตลาดแรงงานมาใช้ในการวางแผน วิทยาลัยที่ 2 เน้นการสร้างมาตรฐานการสอนที่เป็นเอกภาพผ่านการวางแผนร่วมกัน และวิทยาลัยที่ 3 ให้ความสำคัญกับการวางแผนเป็นลำดับขั้นจากนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับรายวิชา ทั้งสามวิทยาลัยมีการจัดประชุมวางแผนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูผู้สอน และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สามารถเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาอื่นได้

2. ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

วิทยาลัยที่ 1

“...มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการดำเนินการสังเกตการสอนของครู เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงและประสานกับหัวหน้าแผนกและหัวหน้าหมวดในการรวบรวมข้อมูลผลการสังเกต เพื่อวางแผนการพัฒนาครูผู้สอนในภาพรวม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...จัดทำแผนการสังเกตร่วมกับครูผู้สอนในแผนก พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบและวิธีการสังเกตที่เหมาะสมและหลังการสังเกต จัดประชุมกับครูผู้สอนในแผนก

เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พร้อมวางแนวทางการพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอน...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...จะเข้าร่วมสังเกตการสอนของครูในหมวด และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและติดตามและให้คำแนะนำในการนำข้อมูลผลการสังเกตไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูในหมวด...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...เตรียมการสอนอย่างดีที่สุด พร้อมทั้งเปิดรับข้อคิดเห็นจากการสังเกตอย่างกระตือรือร้น และนำข้อมูลผลการสังเกตมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดด้อย พร้อมกำหนดแนวทางพัฒนาและปรับกิจกรรม สื่อการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 2

“...สำหรับการสังเกตการสอน เราจะมีการวางแผนร่วมกันก่อนล่วงหน้า โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เกณฑ์ประเมินและตารางการสังเกตให้ชัดเจน และจากรายงานผลการสังเกตของทุกฝ่าย เราจะนำมาวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเพื่อวางแผนพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...จัดทำแบบสังเกตการสอนที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ เช่น แผนการสอน กิจกรรม สื่อการสอน การวัดผลประเมินผล เป็นต้น “และ” หลังการสังเกต จะเรียกประชุมครูภายในแผนก เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อเสนอแนะจากการสังเกต พร้อมร่วมกำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนาการสอน...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...การสังเกตนั้นทำได้ทั้งในห้องเรียนจริงและจากวีดีโอบันทึกการสอน โดยมีทั้งผมเอง ผู้บริหาร และเพื่อนครูคนอื่น ๆ เข้าร่วมสังเกต “และ” คอยติดตามและให้คำแนะนำกับครูผู้สอน ในการนำข้อมูลจากการสังเกตไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...ก่อนถึงวันสังเกต จะเตรียมการสอนให้ดีที่สุดและพร้อมเปิดรับข้อคิดเห็นจากการสังเกต เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป" และหลังการสังเกต จะประชุมร่วมกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ เพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตครั้งนี้ รวมถึงหาแนวทางการพัฒนาตนเอง...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 3

“...มีนโยบายให้ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก และเพื่อนครูร่วมสังเกตการสอนทั้งในห้องเรียนจริงและจากวีดีโอ เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลาย และหลังจากได้รับข้อมูลจากการสังเกตการสอน ผู้บริหารจะนำมาวิเคราะห์และวางแผนเพื่อจัดอบรมพัฒนาครูในประเด็นที่ควรได้รับการปรับปรุง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ใช้แบบสังเกตที่ครอบคลุมทุกด้าน ตั้งแต่การวางแผน ไปจนถึงบรรยากาศห้องเรียน เพื่อประเมินการสอนอย่างรอบด้าน" และให้ความสำคัญกับการวางแผนการสังเกตอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการสอน...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...จะมีส่วนร่วมในการสังเกตการสอนด้วย โดยการสังเกตจากภายนอกห้องเรียนผ่านกระจกนิรภัย เพื่อไม่รบกวนบรรยากาศการเรียนการสอน" และหลังการสังเกตหมวดจะจัดประชุมย่อยกับครูผู้สอน เพื่อสรุปสิ่งที่ควรปรับปรุง พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...การสังเกตการสอนช่วยให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่มีประโยชน์ สามารถเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้ชัดเจนขึ้น" และ "หลังจากได้รับข้อเสนอแนะจากการสังเกต จะนำมาวิเคราะห์ร่วมกับเพื่อนครูคนอื่น ๆ เพื่อหาวิธีปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น..."

(ครูผู้สอน, วันที่ 8 - สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

จากการรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งสี่ระดับ พบแนวปฏิบัติที่สำคัญในด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ ทั้งในส่วนของกระบวนการวางแผน การกำหนดประเด็น การใช้เครื่องมือ และการนำผลไปพัฒนาครู ดังแสดงในตาราง 41

ตาราง 42 แนวปฏิบัติด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ประเด็น	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
1) การวางแผนการสังเกต	- ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก และครูร่วมกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ - จัดทำแผนและกำหนดรูปแบบการสังเกตที่เหมาะสม	- วางแผนร่วมกันล่วงหน้า กำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์ชัดเจน - จัดทำตารางการสังเกตและแบบประเมินที่ครอบคลุม	- วางแผนอย่างรอบคอบ - กำหนดเครื่องมือและวิธีการสังเกตที่หลากหลาย
2) วิธีการสังเกต	- สังเกตในชั้นเรียนโดยตรง - จดบันทึกข้อมูลระหว่างสังเกต ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	- สังเกตในชั้นเรียน - บันทึกวิดีโอการจัดการเรียนรู้ - หลายฝ่ายร่วมสังเกต	- สังเกตในชั้นเรียน - ใช้วิดีโอบันทึกการจัดการเรียนรู้
3) การวิเคราะห์ผล	- วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา - ประชุมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น - กำหนดแนวทางปรับปรุง	- วิเคราะห์ผลอย่างเป็นระบบ - ระบุประเด็นที่ต้องพัฒนา - จัดทำข้อเสนอแนะ	- วิเคราะห์ผลรอบด้าน - ประเมินการจัดการเรียนรู้ครบทุกมิติ - สรุปแนวทางพัฒนา
4. การนำผลไปใช้	- ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู - ติดตามการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ - พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	- พัฒนาครูรายบุคคล - จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - วางแผนพัฒนาต่อเนื่อง	- จัดอบรมพัฒนาครู - ให้คำแนะนำเชิงพัฒนา - ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

จากตาราง 42 แสดงให้เห็นว่า ทั้งสามวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการสังเกตการจัดการเรียนรู้ โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการสังเกต การวิเคราะห์ผล และการนำผลไปใช้พัฒนาครู วิทยาลัยที่ 1 เน้นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน วิทยาลัยที่ 2 มีความโดดเด่นด้านการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย และวิทยาลัยที่ 3 มีจุดเด่นในการใช้นวัตกรรมการสังเกตและการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ทั้งสามวิทยาลัยมีการดำเนินการที่เป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการวางแผนอย่างรอบคอบ การใช้วิธีการสังเกตที่หลากหลาย การวิเคราะห์ผลอย่างเป็นระบบ และการนำผลไปใช้พัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถเป็นแนวทางให้สถานศึกษาอื่นนำไปประยุกต์ใช้ได้

3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

วิทยาลัยที่ 1

“...การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับการวางแผนและตัดสินใจ ต้องรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งทั้งภายในและภายนอก เช่น ผลการประเมินผู้เรียน ข้อมูลจากต้นสังกัด ความคิดเห็นผู้ปกครอง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์แบบบูรณาการ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...รวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ จากการสอบถาม สังเกต และสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์โดยใช้วิธีผสมผสานทั้งสถิติและการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติ...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...การวิเคราะห์ต้องครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ไม่มองเพียงด้านเดียว เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีคุณภาพและนำไปใช้ได้จริง...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนอย่างรอบด้าน ทั้งพฤติกรรม ผลการเรียน และสภาพแวดล้อมครอบครัว มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 2

“...มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างจริงจัง เช่น การนำระบบ Big Data และ Data Analytics มาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากจากหลายแหล่งอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเทคนิค Data Mining และ Machine Learning มาใช้ค้นหาความสัมพันธ์ของข้อมูล และใช้ Data Visualization นำเสนอผลการวิเคราะห์ให้เข้าใจง่าย...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...จัดการประชุมระดมความคิดสม่ำเสมอเพื่อรวบรวมมุมมองจากทุกฝ่าย ทั้งวิชาการ กิจการนักเรียน และแนะแนว เพื่อวิเคราะห์ร่วมกันอย่างบูรณาการ...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...วิเคราะห์ข้อมูลนักศึกษารายบุคคลอย่างละเอียด ทั้งผลการเรียน พฤติกรรม และภูมิหลังครอบครัว เพื่อหาวิธีพัฒนาผู้เรียนได้ตรงจุด...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 3

“...รวบรวมข้อมูลหลากหลายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากทุกแผนก นำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคต่าง ๆ โดยสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...รวบรวมข้อมูลแบบบูรณาการจากหลายแหล่ง วิเคราะห์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการพัฒนาผู้เรียน...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...รวบรวมข้อมูลหลายด้าน วิเคราะห์แบบบูรณาการ และนำผลไปใช้วางแผนการสอนที่ตอบสนองผู้เรียน โดยทำงานร่วมกับครูและผู้ปกครอง..."

(หัวหน้าหมวด, วันที่8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...นำข้อมูลจากหลายแหล่งมาวิเคราะห์แบบบูรณาการ เพื่อเข้าใจผู้เรียนรอบด้าน และทำงานร่วมกับทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอน..."

(ครูผู้สอน, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

การสัมภาษณ์บุคลากรทุกระดับของทั้งสามวิทยาลัยสะท้อนให้เห็นแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการเชื่อมโยงข้อมูลและการสร้างความร่วมมือในการวิเคราะห์ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติได้ดังตาราง 42

ตาราง 43 แนวปฏิบัติด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ประเด็น	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
1) การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูล	- รวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่งทั้งภายในและภายนอก - บูรณาการข้อมูลเชิงคุณภาพและปริมาณ - วิเคราะห์ครอบคลุมปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง	- ใช้เทคโนโลยี Big Data และ Data Analytics - นำ Data Mining และ Machine Learning มาวิเคราะห์ - ใช้ Data Visualization นำเสนอข้อมูล	- รวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ - วิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย - บูรณาการข้อมูลจากทุกแผนก/ฝ่าย
2) การสร้างความร่วมมือในการวิเคราะห์	- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปกครอง - วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันระหว่างครูและผู้เกี่ยวข้อง - พิจารณาข้อมูลจากทุกมิติอย่างรอบด้าน	- จัดประชุมระดมความคิดสม่ำเสมอ - รวบรวมมุมมองจากทุกฝ่าย - วิเคราะห์ข้อมูลนักศึกษารายบุคคล	- สร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง - ทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด - รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย

จากตาราง 43 แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยทั้งสามแห่งมีแนวปฏิบัติด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละแห่งมีจุดเด่นที่แตกต่างกัน วิทยาลัยที่ 1 มุ่งเน้นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์ในการพัฒนาผู้เรียน วิทยาลัยที่ 2 โดดเด่นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น Big Data Analytics และ Machine Learning ในการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนวิทยาลัยที่ 3 ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูล

สิ่งที่น่าสนใจคือ แม้จะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน แต่ทั้งสามวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติร่วมกันที่สำคัญ คือการให้ความสำคัญกับการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย การวิเคราะห์แบบบูรณาการที่เชื่อมโยงข้อมูลจากหลายมิติ และการสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย แนวปฏิบัติเหล่านี้ส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความครอบคลุม แม่นยำ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสถานศึกษาอื่นในการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลของตนเองต่อไป

4. ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

วิทยาลัยที่ 1

“...มีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นประจำในหลายรูปแบบ ทั้งการพบปะโดยตรง การจัดเวทีเสวนา และการใช้ระบบออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...การเรียนการสอนภาษาอังกฤษมีความท้าทายและประเด็นใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอด จึงจัดให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านหลักสูตร วิธีสอน และการประเมินผล...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประโยชน์มาก ได้รับแนวคิดและเทคนิคการสอนใหม่ๆ จากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนวิธีแก้ปัญหาในชั้นเรียน...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 2

“...มีแผนจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) สำหรับครูภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาการสอนร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนเป็นประจำ ทั้งการประชุมสัมมนา การสังเกตการสอน และการนิเทศออนไลน์ รวมถึงสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันอื่น...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในประเด็นต่าง ๆ ทั้งหลักสูตร วิธีสอน สื่อการสอน และการประเมินผล...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นแบบกัลยาณมิตร ทุกคนมีส่วนร่วมแบ่งปันความคิดอย่างสร้างสรรค์...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 3

“...จัดตั้งชมรมครูเพื่อเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการประชุมสม่ำเสมอและศึกษาดูงานนอกสถานที่ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...จัดตั้งชมรมครูภาษาอังกฤษมืออาชีพ เป็นพื้นที่นำเสนอผลงานวิจัย แลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน และวิพากษ์งานอย่างสร้างสรรค์..."

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...บรรยากาศมีความเป็นกันเองและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรมหลากหลาย เช่น English Camp และการแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก..."

(ครูผู้สอน, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องทั้งสี่ระดับ สามารถสรุปแนวปฏิบัติด้านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่โดดเด่น ทั้งในด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างความไว้วางใจ และวิธีการจัดกิจกรรมของทั้งสามวิทยาลัยได้ดังตาราง 43

ตาราง 44 แนวปฏิบัติด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ประเด็น	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
1) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และความไว้วางใจ	- สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ - เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วม - ส่งเสริมบรรยากาศการแลกเปลี่ยนที่เป็นกันเอง	- พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) - สร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร - ส่งเสริมการแบ่งปันความคิดสร้างสรรค์	- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง - ปลูกฝังจิตวิญญาณการเรียนรู้ตลอดชีวิต - พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2) วิธีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้หลายรูปแบบ - จัดเวทีเสวนาและใช้ระบบออนไลน์ - แลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนและนวัตกรรม	- จัดประชุมสัมมนาและสังเกตการจัดการเรียนรู้ - ใช้การนิเทศออนไลน์ - สร้างเครือข่ายกับสถาบันอื่น	- จัดตั้งชมรมครูภาษาอังกฤษมืออาชีพ - จัด English Camp - จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

จากตาราง 44 แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยทั้งสามแห่งมีแนวปฏิบัติด้านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยแต่ละแห่งมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน วิทยาลัยที่ 1 มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม วิทยาลัยที่ 2 เน้นการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร และวิทยาลัยที่ 3 โดดเด่นด้านการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และกิจกรรมที่หลากหลายทั้งสามวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย การพัฒนาระบบสนับสนุน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สามารถเป็นแบบอย่างให้สถานศึกษาอื่นนำไปประยุกต์ใช้ได้

5. ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

วิทยาลัยที่ 1

“...มีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้เป็นประจำในหลายรูปแบบ ทั้งการพบปะโดยตรง การจัดเวทีเสวนา และการใช้ระบบออนไลน์ เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...การเรียนการสอนภาษาอังกฤษมีความท้าทายและประเด็นใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอด จึงจัดให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านหลักสูตร วิธีสอน และการประเมินผล...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประโยชน์มาก ได้รับแนวคิดและเทคนิคการสอนใหม่ๆ จากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนวิธีแก้ปัญหาในชั้นเรียน...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 2

“...มีแผนจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) สำหรับครูภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาการสอนร่วมกัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนเป็นประจำ ทั้งการประชุมสัมมนา การสังเกตการสอน และการนิเทศออนไลน์ รวมถึงสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันอื่น...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในประเด็นต่าง ๆ ทั้งหลักสูตร วิธีสอน สื่อการสอน และการประเมินผล...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นแบบกัลยาณมิตร ทุกคนมีส่วนร่วมแบ่งปันความคิดอย่างสร้างสรรค์...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 3

“...จัดตั้งชมรมครูเพื่อเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการประชุมสม่ำเสมอและศึกษาดูงานนอกสถานที่ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...จัดตั้งชมรมครูภาษาอังกฤษมืออาชีพ เป็นพื้นที่นำเสนอผลงานวิจัย แลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน และวิพากษ์งานอย่างสร้างสรรค์...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

"...บรรยากาศมีความเป็นกันเองและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีกิจกรรมหลากหลาย เช่น English Camp และการแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก..."

(ครูผู้สอน, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด และครูผู้สอน แสดงให้เห็นกระบวนการวางแผนปรับปรุงที่เป็นระบบ ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย การนำแผนสู่การปฏิบัติ และการติดตามผล ซึ่งสามารถสรุปแนวปฏิบัติของทั้งสามวิทยาลัยได้ดังตาราง 45

ตาราง 45 แนวปฏิบัติด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ประเด็น	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
1) การประชุมวิเคราะห์ผล	- หลังสิ้นสุดภาคเรียน ทางวิทยาลัยจะจัดประชุมผู้บริหารและหัวหน้าแผนกทุกแผนก เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ผลการดำเนินงานแผนก	- หลังสิ้นสุดภาคเรียน จะนำข้อมูลผลการเรียน ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู และข้อมูลอื่น ๆ มาวิเคราะห์ร่วมกัน	- เมื่อสิ้นสุดภาคเรียน จะนำผลการสอบ ผลสำรวจความพึงพอใจ และรายงานผลการนิเทศการสอน มาวิเคราะห์ร่วมกัน
2) การวางแผนระดับแผนก	- หลังสรุปผลการดำเนินการจากฝ่ายวิชาการแล้ว ทางแผนกจะจัดประชุมครูผู้สอน เพื่อวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	- รวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินความพึงพอใจ จุดที่ควรปรับปรุงจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้และข้อเสนอแนะจากครูผู้สอน	- หลังสรุปผลการดำเนินการจากฝ่ายวิชาการแล้ว ทางแผนกจะจัดประชุมครูผู้สอน เพื่อวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ตาราง 45 (ต่อ)

ประเด็น	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
3) การวางแผนระดับหมวด	- จัดประชุมครูผู้สอนภายในหมวดหลังจบภาคเรียน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาจากผลการเรียนของนักศึกษาในแต่ละรายวิชา	- รวบรวมข้อมูลผลการเรียน บันทึกการสังเกตการสอน พร้อมข้อเสนอแนะจากการประชุมครูในหมวด	- เมื่อได้ข้อมูลและแนวทางจากการประชุมของแผนกแล้ว จะจัดประชุมครูผู้สอนในหมวดเพื่อวิเคราะห์จุดที่ต้องปรับปรุง
4) การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	- หลังจบภาคเรียนจะนำผลการเรียนของผู้เรียนและบันทึกการสังเกตการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์จุดด้อยและจุดที่ต้องปรับปรุง	- นำผลการเรียนของนักศึกษาในแต่ละรายวิชา บันทึกการสังเกตการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์จุดด้อยและจุดที่ต้องปรับปรุง	- วิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนและบันทึกการสังเกตการณ์ในห้องเรียนเพื่อหาจุดที่ควรปรับปรุง

จากตาราง 45 แสดงให้เห็นว่า ทั้งสามวิทยาลัยมีกระบวนการวางแผนปรับปรุงที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการในหลายระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ระดับแผนก ระดับหมวด และระดับครูผู้สอน มีการใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งในการวิเคราะห์และวางแผน ทั้งผลการเรียน ผลการประเมิน ผลการนิเทศ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวปฏิบัตินี้สามารถเป็นแบบอย่างให้สถานศึกษาอื่นนำไปประยุกต์ใช้ได้

6. ด้านการประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

วิทยาลัยที่ 1

“...หลังการประเมินผล ทางวิทยาลัยจัดประชุมครูเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานในภาพรวม จากนั้นแต่ละแผนกจะนำประเด็นสำคัญไปวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาต่อยอด มีการสื่อสารผลการประเมินและแนวทางการพัฒนาให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างทั่วถึง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...จัดให้มีการสะท้อนผลการดำเนินงานระดับแผนกเป็นประจำทุกเดือน เน้นการแลกเปลี่ยนมุมมองระหว่างครูผู้สอนเพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน และมีการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...หมวดวิชาจัดประชุมสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนทุกสัปดาห์ เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาที่พบ เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...การสะท้อนผลร่วมกันช่วยให้เห็นมุมมองที่หลากหลาย ได้แนวคิดในการพัฒนาการสอน และสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงการทำงาน...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 1 - 2 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 2

“...กำหนดให้มีการประชุมสะท้อนผลการดำเนินงานทุกภาคเรียน ใช้กระบวนการ PLC ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และนำผลการประเมินมาวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในแผนกอย่างสม่ำเสมอ มีการนำเสนอผลการประเมินและร่วมกันวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...หมวดวิชาใช้การสะท้อนผลแบบกัลยาณมิตร เน้นการเรียนรู้ร่วมกันและการนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...การสะท้อนผลร่วมกันทำให้เข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา ได้แนวทางการปรับปรุงที่ชัดเจน และเกิดการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่ดีระหว่างเพื่อนครู...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 5 - 6 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

วิทยาลัยที่ 3

“...วิทยาลัยจัดให้มีระบบการสะท้อนผลแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์และพัฒนางาน มีการสื่อสารผลการประเมินผ่านหลายช่องทาง เพื่อให้เข้าถึงผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...แผนกจัดประชุมวิเคราะห์ผลการประเมินเป็นระยะ ใช้การสะท้อนคิดแบบสร้างสรรค์ และพัฒนาระบบการติดตามความก้าวหน้าที่มีประสิทธิภาพ...”

(หัวหน้าแผนก, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...หมวดวิชาเน้นการสะท้อนผลเชิงคุณภาพ ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของครูและการนำผลไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ...”

(หัวหน้าหมวด, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

“...การสะท้อนผลร่วมกันช่วยพัฒนาความเข้าใจและทักษะการสอน เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน และนำไปสู่การปรับปรุงการสอนที่มีประสิทธิภาพ...”

(ครูผู้สอน, วันที่ 8 - 9 สิงหาคม 2567: การสัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ พบว่าทั้งสามวิทยาลัยมีแนวทางการประเมินและสะท้อนผลร่วมกันที่เป็นระบบ ทั้งในด้านการสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนมุมมอง การสื่อสาร และการนำผลไปใช้พัฒนางาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติได้ดังตาราง 45

ตาราง 46 แนวปฏิบัติด้านการประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ของสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ประเด็น	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
1) แนวทางการสะท้อนผล	- จัดประชุมครูเพื่อสะท้อนผลในภาพรวม - สะท้อนผลระดับแผนกทุกเดือน - ประชุมสะท้อนผลระดับหมวดทุกสัปดาห์	- ใช้กระบวนการ PLC - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สม่ำเสมอ - สะท้อนผลแบบกัลยาณมิตร	- ใช้ระบบการสะท้อนผลแบบมีส่วนร่วม - สะท้อนคิดแบบสร้างสรรค์ - เน้นการสะท้อนผลเชิงคุณภาพ
2) การสื่อสารและนำผลไปใช้	- สื่อสารผลและแนวทางพัฒนาอย่างทั่วถึง - ติดตามความก้าวหน้าต่อเนื่อง - ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและพัฒนา	- นำเสนอผลและวิเคราะห์ร่วมกัน - พัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม - แลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่ดี	- สื่อสารผ่านหลายช่องทาง - พัฒนาระบบติดตามที่มีประสิทธิภาพ - นำผลไปใช้พัฒนาอย่างเป็นระบบ

จากตาราง 46 แสดงให้เห็นว่าทั้งสามวิทยาลัยมีแนวทางการประเมินและสะท้อนผลร่วมกันที่เป็นระบบ โดยแต่ละแห่งมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน วิทยาลัยที่ 1 เน้นการจัดประชุมสะท้อนผลอย่างสม่ำเสมอในทุกระดับ วิทยาลัยที่ 2 ใช้กระบวนการ PLC และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร และวิทยาลัยที่ 3 มุ่งเน้นการสะท้อนผลแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งแนวปฏิบัตินี้สามารถเป็นแบบอย่างให้สถานศึกษาอื่นนำไปประยุกต์ใช้ได้

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 47 แสดงผลการสังเคราะห์ข้อมูลแนวทางที่เหมือนกันและแนวทางที่แตกต่างกัน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากวิทยาลัยต้นแบบ 3 แห่ง

แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	วิทยาลัยต้นแบบ		
	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
1. การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)			
1.1 การประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าแผนกและครูผู้สอน	✓	✓	✓
1.2 กำหนดเป้าหมาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการร่วมกัน	✓	✓	✓
1.3 การวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในระดับแผนก/หมวด	✓	✓	✓
1.4 การประชุมแลกเปลี่ยนระหว่างสาขาวิชา	✓	-	-
1.5 การประเมินผลและปรับปรุงแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	✓	-	✓
2. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)			
2.1 การกำหนดประเด็นและเครื่องมือในการสังเกตที่เป็นมาตรฐาน	✓	✓	✓
2.2 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามตารางที่กำหนด	✓	✓	✓
2.3 การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกต	✓	✓	✓
2.4 การใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสังเกตการจัดการเรียนรู้	✓	-	-
2.5 การใช้เทคโนโลยีในการบันทึกการสังเกต	-	✓	✓
3. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)			
3.1 การรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง	✓	✓	✓
3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓
3.3 การจัดทำรายงานสรุปผลการวิเคราะห์	✓	✓	✓
3.4 การใช้ระบบดิจิทัลในการวิเคราะห์	-	✓	✓
3.5 การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างแผนก	✓	-	✓

ตาราง 47 (ต่อ)

แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	วิทยาลัยต้นแบบ		
	วิทยาลัยที่ 1	วิทยาลัยที่ 2	วิทยาลัยที่ 3
4. การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)			
4.1 การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	✓	✓	✓
4.2 การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน	✓	✓	✓
4.3 การใช้กระบวนการ PLC	-	✓	-
4.4 การจัดตั้งชมรมครูมืออาชีพ	-	-	✓
4.5 การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภายนอก	-	✓	✓
5. การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)			
5.1 การนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผน	✓	✓	✓
5.2 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน	✓	✓	✓
5.3 การติดตามผลการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓
5.4 การปรับปรุงระดับบุคคล	-	✓	-
5.5 การใช้ระบบการปรับปรุงแบบบูรณาการ	-	-	✓
6. การประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)			
6.1 การสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์	✓	✓	✓
6.2 การนำผลการสะท้อนไปใช้พัฒนางาน	✓	✓	✓
6.3 การสื่อสารผลการประเมินอย่างทั่วถึง	✓	✓	✓
6.4 การสะท้อนผลแบบกัลยาณมิตร	-	✓	-
6.5 การใช้ระบบการสะท้อนผลแบบมีส่วนร่วม	✓	-	✓

จากตาราง 47 พบว่า แนวปฏิบัติของวิทยาลัยต้นแบบทั้งสามแห่ง มีทั้งแนวทางที่เหมือนกันและแตกต่างกัน โดยแนวทางที่ทุกวิทยาลัยดำเนินการเหมือนกันสะท้อนให้เห็นถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการนิเทศการสอน ได้แก่ การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง การใช้เครื่องมือสังเกตการสอนที่เป็นมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อย่างสม่ำเสมอ การนำผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนปรับปรุง และการสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์

ในส่วนของแนวทางที่แตกต่างกันนั้นสะท้อนถึงจุดเน้นและบริบทเฉพาะของแต่ละวิทยาลัย โดยวิทยาลัยที่ 1 เน้นการประชุมแลกเปลี่ยนระหว่างสาขาวิชาและการใช้ระบบพี่เลี้ยง วิทยาลัยที่ 2 โดดเด่นด้านการใช้กระบวนการ PLC และการสะท้อนผลแบบกัลยาณมิตร ส่วนวิทยาลัยที่ 3 มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัล รวมถึงการจัดตั้งชมรมครูมืออาชีพ

ความแตกต่างเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าแต่ละวิทยาลัยได้พัฒนาแนวปฏิบัติเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับศักยภาพและความพร้อมของตนเอง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถานศึกษาอื่นที่สามารถเลือกนำแนวทางเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเองได้ โดยยึดหลักการพื้นฐานที่ทุกวิทยาลัยดำเนินการเหมือนกันเป็นกรอบในการพัฒนา

3.2 ยกร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และระยะที่ 3.1 มาใช้ในการยกร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเป็น 5 ส่วนสำคัญ ได้แก่

ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ ที่แสดงถึงจุดมุ่งหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน ซึ่งอธิบายถึงขั้นตอน กระบวนการและวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ ที่กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามรูปแบบ

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ซึ่งระบุปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำรูปแบบไปปฏิบัติ

โดยแต่ละส่วนประกอบมีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้รูปแบบการนิเทศมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะได้นำเสนอรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไป

(ฉบับร่าง)

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิด ของรูปแบบ

การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้มีความครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานจากหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่หลากหลายและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้กระบวนการนิเทศสามารถครอบคลุมมิติด้านต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ 7 ประการ ดังนี้

การนิเทศแบบคลินิก หมายถึง กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความเสมอภาค มุ่งเน้นการวิเคราะห์และปรับปรุงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้จากข้อมูลที่ได้จากการสังเกตในสภาพจริง ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประชุมปรึกษาก่อนการสังเกต การสังเกตการจัดการเรียนรู้ การประชุมปรึกษาหลังการสังเกต และการประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยทั้งผู้นิเทศและครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการ มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครูแต่ละคน และเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์และกระบวนการคิดวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ทฤษฎีการสื่อสาร หมายถึง หลักการและกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยใช้องค์ประกอบหลักคือ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร เนื้อหาสาร และช่องทางการสื่อสาร ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การรับรู้ในทรรศนะเดียวกัน 2) การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนที่ถูกต้องชัดเจน 3) การคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สื่อสาร 4) การใช้สื่อประกอบการสื่อสาร และ 5) การอภิปรายก่อนตัดสินใจร่วมกัน โดยผู้นิเทศต้องใช้เทคนิคการสื่อสารเชิงบวก เช่น การถอดความหมาย การตั้งคำถามที่กระตุ้นการคิด การให้เวลาคิดทบทวน และการรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ หมายถึง หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศต้องคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของครูทั้ง 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต พร้อมทั้งใช้ปัจจัยจูงใจ เช่น การสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จ การให้การยอมรับนับถือ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การเพิ่ม

ความรับผิดชอบ และการส่งเสริมความก้าวหน้า ควบคู่กับการจัดปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม เช่น โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นโยบายบริหารที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เอื้ออำนวย และค่าตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ ผู้นิเทศต้องตระหนักถึงพฤติกรรมการแสดงออกของครูทั้ง 4 ด้าน คือ พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเปิดเผย จุดบอดที่ครูไม่รู้ตัว พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ครูเก็บซ่อนไว้ และส่วนที่ทั้งผู้นิเทศและครูยังไม่รู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีขั้นบันได หมายถึง หลักการและแนวทางที่มุ่งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นกระบวนการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลทางวิชาการรองรับ และดำเนินการผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า การเปลี่ยนแปลงตามข้อกำหนดหรือมาตรฐาน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู โดยอาศัยกลยุทธ์การให้เหตุผลเชิงประจักษ์ การให้ความรู้ซ้ำตามบรรทัดฐาน และการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การดำเนินการต้องคำนึงถึงปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์ การลดแรงต้านทาน และการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 21 วัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง หมายถึง หลักการและกระบวนการนิเทศที่คำนึงถึงระดับพัฒนาการของครูใน 3 ด้านหลัก ประกอบด้วย พัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการด้านความคิดรวบยอด และพัฒนาการด้านจริยธรรม โดยผู้นิเทศต้องประเมินและจำแนกระดับพัฒนาการของครูแต่ละคน เพื่อออกแบบการนิเทศและจัดกิจกรรมที่เหมาะสม เริ่มจากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับที่ซับซ้อน ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การบูรณาการ และการประยุกต์ใช้ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาด้านความคิดรวบยอดจากระดับต่ำ (การคิดเชิงรูปธรรม) สู่ระดับกลาง (การคิดเชิงนามธรรมและการแก้ปัญหา) จนถึงระดับสูง (การคิดเชิงนามธรรมระดับสูงที่มีความยืดหยุ่นและบูรณาการได้) ทั้งนี้ การนิเทศตามทฤษฎีขั้นบันไดต้องส่งเสริมให้ครูมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาจากผู้รับความรู้ไปสู่ผู้ออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีการให้คำปรึกษา หมายถึง หลักการและกระบวนการให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีรูปแบบทั้งการให้คำปรึกษารายบุคคลและแบบกลุ่ม ซึ่งยึดหลักสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) การตระหนักถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา 2) การมีความรู้และทักษะของผู้ให้คำปรึกษา 3) การเป็นกระบวนการช่วยประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม 4) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 5) การยึดมั่นในจรรยาบรรณและความเป็นส่วนตัว

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ การให้คำปรึกษา และการประเมินผล ซึ่งผู้นิเทศต้องใช้ทักษะการสื่อสารสัมพันธ์ การสนทนา และการสัมภาษณ์ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง และเคารพในวิชาชีพของครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การเรียนรู้แบบต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการแนวคิด Communicative Repertoire ร่วมกับหลักการความต่อเนื่อง (Continuity) การจัดลำดับ (Sequence) และการบูรณาการ (Integration) โดยมีการพัฒนาครูให้เป็นนักออกแบบการศึกษาที่สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมาย พัฒนาความรู้เฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบ และประยุกต์ใช้เครื่องมือการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สังเกตและวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริม Growth Mindset ในผู้เรียน และประยุกต์ใช้รูปแบบ Block Course ที่เน้นการเรียนรู้แบบเข้มข้นในช่วงเวลาที่กำหนด มีการบูรณาการทักษะภาษากับวิชาชีพ และมีระบบการประเมินผลที่ติดตามพัฒนาการได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทั้งสมรรถนะของครูผู้สอนและทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนอาชีวศึกษาไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การบูรณาการแนวคิดทั้ง 7 ประการนี้ ก่อให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างแท้จริง และนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครูภาษาอังกฤษผ่านกระบวนการนิเทศที่ช่วยให้ครูได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา โดยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้คำปรึกษาที่เป็นกัลยาณมิตร

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อกระตุ้นให้ครูผู้สอนพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วัตถุประสงค์ที่ 5 เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เป้าหมายสูงสุดของรูปแบบการนิเทศนี้คือการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษา ผ่านการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียน

ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน

การดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีดำเนินงานและกลไกการทำงานที่เป็นระบบ โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกรอบในการขับเคลื่อน ดังนี้

3.1 การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

การวางแผนร่วมกันเป็นขั้นตอนสำคัญที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.1.1 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน ดังนี้

1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

2) รวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เช่น SWOT Analysis, Need Assessment

4) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการร่วมกัน

3.1.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้

1) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

2) ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ บรรลุได้จริง สอดคล้องกับบริบทและมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (SMART Goals)

3) ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.1.3 การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม ดังนี้

1) ออกแบบกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการ

2) กำหนดปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน โดยระบุช่วงเวลาและผู้รับผิดชอบ

3) วางแผนการใช้ทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี

3.1.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1) สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2) กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.1.5 การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร ดังนี้

1) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการนิเทศ

2) จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม

3) กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

การสังเกตการจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพจริง โดยมีกระบวนการดังนี้

3.2.1 การวางแผนการสังเกต ดังนี้

1) กำหนดประเด็นการสังเกตที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา

2) เลือกวิธีการและเครื่องมือในการสังเกตที่เหมาะสม

3) จัดทำตารางการสังเกตการสอนที่ชัดเจน โดยความเห็นชอบของทั้งผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ

3.2.2 การดำเนินการสังเกต ดังนี้

1) ดำเนินการสังเกตตามแผนที่กำหนดไว้ โดยไม่รบกวนการจัดการเรียนรู้

2) บันทึกข้อมูลอย่างละเอียดครอบคลุมประเด็นที่กำหนด

3) ใช้เทคนิคการสังเกตที่หลากหลาย เช่น การจดบันทึก การใช้แบบสังเกต การบันทึกวีดิทัศน์ (โดยความยินยอมของผู้เกี่ยวข้อง)

3.2.3 การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

2) ระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนาในการจัดการเรียนรู้

3) เตรียมประเด็นสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

3.2.4 การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา ดังนี้

1) จัดประชุมหลังการสังเกตเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแบบสร้างสรรค์

2) ร่วมกันวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามข้อค้นพบ

3) ติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการเป็นกระบวนการสำคัญในการประมวลข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา โดยมีกระบวนการดังนี้

3.3.1 การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา ดังนี้

1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย เช่น ผลการสังเกตการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ ความคิดเห็นของผู้เรียน

2) ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3) จัดระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการสืบค้นและใช้งานได้สะดวก

3.3.2 การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับประเภทของข้อมูล

2) บูรณาการผลการวิเคราะห์จากข้อมูลหลายแหล่งเข้าด้วยกัน

3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความแม่นยำและรวดเร็ว

3.3.3 การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ ดังนี้

1) เชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

3) สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง

3.3.4 การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน ดังนี้

1) พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลให้แก่ผู้นิเทศและครู

2) ตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบและเป็นกลาง

3) ระบุแนวโน้มและรูปแบบที่สำคัญจากข้อมูล

3.3.5 การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น กราฟ แผนภูมิ หรือตาราง

2) ใช้ผลการวิเคราะห์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3) ติดตามและประเมินผลการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้

3.3.6 การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) จัดประชุมระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

2) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์

3) สร้างฉันทามติในการกำหนดแนวทางการพัฒนา

3.4 การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

การประชุมแลกเปลี่ยนรู้เป็นเวทีสำคัญในการแบ่งปันประสบการณ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.4.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1) จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตามปฏิทินที่กำหนด

2) หมุนเวียนหัวข้อและรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้หลากหลาย

3) มีการบันทึกและจัดเก็บองค์ความรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

3.4.2 โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน ดังนี้

1) จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์

3) พัฒนาระบบการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย

3.4.3 วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

1) สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

2) ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

3) ยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.4.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) นำเสนอตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีจากครูต้นแบบและสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

3) สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและระหว่างสถานศึกษา

3.5 การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

การวางแผนพัฒนาเป็นกระบวนการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการดังนี้

3.5.1 การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

1) ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอย่างรอบด้าน

2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา โอกาส และความท้าทาย

3) ประเมินความพร้อมและศักยภาพในการพัฒนา

3.5.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ท้าทายแต่เป็นไปได้

2) ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้

3) เชื่อมโยงเป้าหมายกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

3.5.3 การออกแบบแผนปฏิบัติการ ดังนี้

1) กำหนดกิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และทรัพยากรที่ต้องใช้

2) ออกแบบกระบวนการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

3) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง

3.5.4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1) สื่อสารแผนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน

2) จัดสรรทรัพยากรและสร้างความพร้อมในการดำเนินงาน

3) ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและมีการบันทึกผล

3.5.5 การประเมินผลและปรับปรุง ดังนี้

1) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน

3) ปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3.6 การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกันเป็นกระบวนการสำคัญในการทบทวนและพัฒนาการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.6.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2) กำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

3) รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม

3.6.2 การส่งเสริมความร่วมมือ ดังนี้

1) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู

2) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3.6.3 การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1) สื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา และทันเวลา

2) สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย

3) ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

3.6.4 การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

1) ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม

2) เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับบริบทและวัตถุประสงค์

3) พัฒนาเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้

3.6.5 ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน

1) ดำเนินการประเมินอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2) เปิดเผยผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมา

3) สร้างบรรยากาศของการยอมรับและเรียนรู้จากผลการประเมิน

3.6.6 การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ

1) วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อระบุประเด็นที่ต้องพัฒนา

2) กำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

3) ติดตามผลการนำผลการประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง

3.6.7 การสะท้อนผลร่วมกัน

1) จัดเวทีสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์

2) ส่งเสริมการสะท้อนคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนา

3) บันทึกและจัดเก็บบทเรียนที่ได้จากการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

การดำเนินงานตามกระบวนการดังกล่าวใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดย:

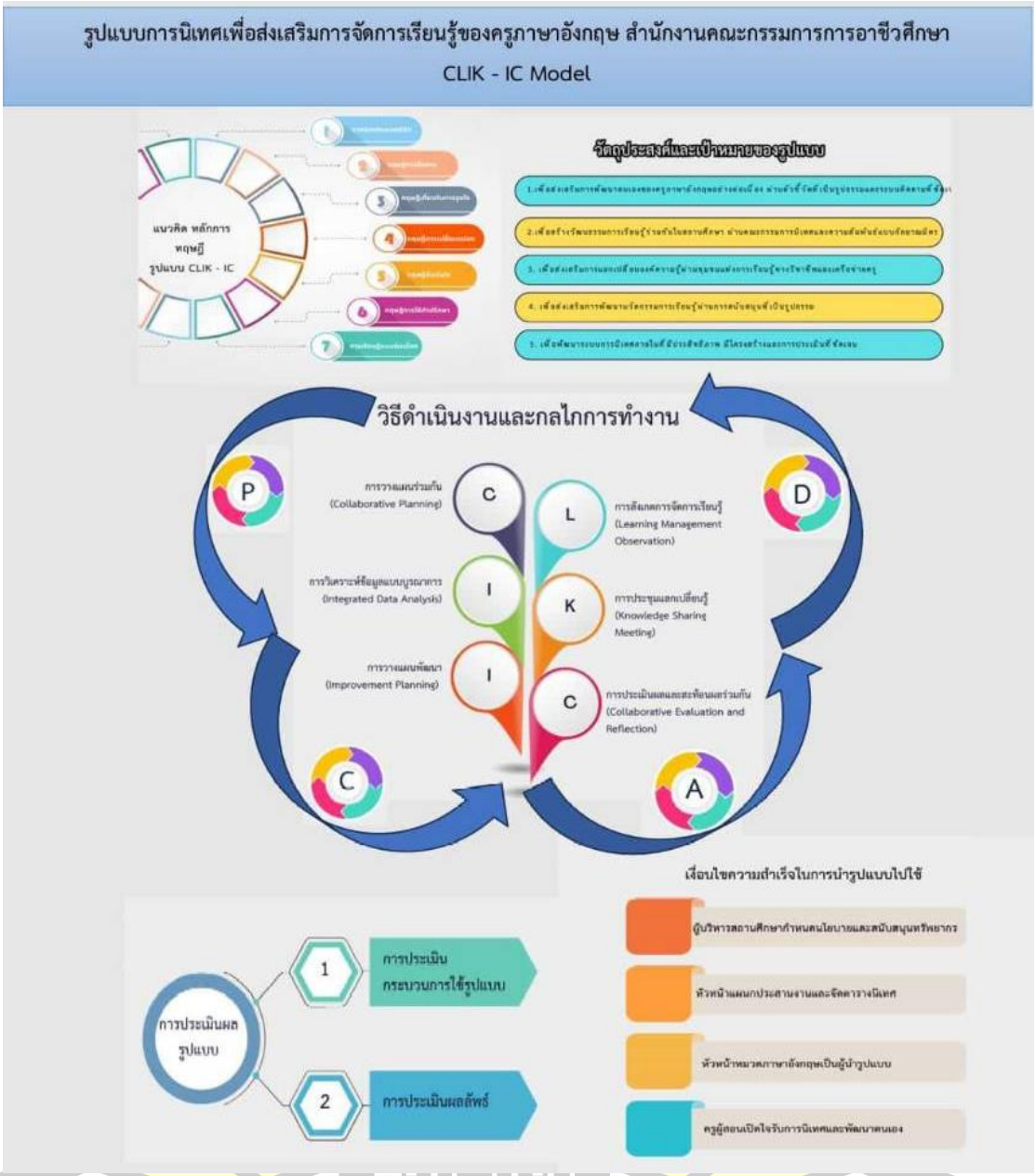
ขั้นตอนที่ 3.1 และ 3.2 อยู่ในขั้น P (Plan)

ขั้นตอนที่ 3.3 และ 3.4 อยู่ในขั้น D (Do)

ขั้นตอนที่ 3.5 อยู่ในขั้น C (Check)

ขั้นตอนที่ 3.6 อยู่ในขั้น A (Act)

การบูรณาการทุกขั้นตอนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน



ภาพประกอบ 14 ร่างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (CLICK-IC Model)

ส่วนที่ 4. การประเมินผลรูปแบบ

การประเมินผลรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการใน 2 ส่วนที่สำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนประสิทธิภาพของรูปแบบอย่างแท้จริง

ส่วนแรกเป็นการสรุปผลการใช้รูปแบบการนิเทศ โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ ประกอบด้วย ผู้วิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์หรือแผนกภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษที่ได้นำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การประเมินในส่วนนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่สองเป็นการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบ โดยเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษก่อนและหลังการพัฒนาตามรูปแบบที่กำหนด การประเมินในส่วนนี้จะช่วยให้เห็นพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ผลการประเมินทั้งสองส่วนนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนคุณภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาและขยายผลการใช้รูปแบบในวงกว้างต่อไป

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการใช้รูปแบบการนิเทศ จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูที่พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์หรือแผนกภาษาต่างประเทศมีบทบาทสำคัญในการประสานงานระหว่างผู้บริหารและครู จัดตารางการนิเทศและกำกับติดตาม รวบรวมข้อมูลและรายงานผล จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง

3. หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษต้องเป็นผู้นำในการนำรูปแบบไปใช้ ประสานงานระหว่างครูและหัวหน้าแผนก จัดประชุมวางแผนและติดตามผล ให้คำปรึกษาและสนับสนุนครู รวมทั้งรวบรวมข้อมูลและสะท้อนผลการนิเทศในระดับหมวดวิชา

4. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษต้องศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบอย่างละเอียด เปิดใจรับการนิเทศและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุง บันทึกผลและสะท้อนคิดอย่างสม่ำเสมอ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครู และมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในทุกขั้นตอน

การดำเนินงานร่วมกันของทุกฝ่ายต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ มีการฝึกอบรมผู้นิเทศ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และปรับใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

การบูรณาการการทำงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.3 ตรวจสอบยืนยันรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามมาตรฐาน กศน.ตำบล เพื่อความเป็นเลิศ จัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พิจารณาก่อนล่วงหน้าแล้วจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) วันที่ 14 สิงหาคมคม พ.ศ. 2567 ผ่านระบบ Online ผลการดำเนินการ ปรากฏดังตาราง 48

ตาราง 48 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ร่างรูปแบบ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แก้ไขเป็น
ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ		
การนิเทศแบบคลินิก	ปรับข้อความให้กระชับ	
ทฤษฎีการสื่อสาร	ปรับข้อความให้กระชับ	
ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	ปรับข้อความให้กระชับ	
ทฤษฎีขั้นบันได	ปรับข้อความให้กระชับ	
ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง	ปรับข้อความให้กระชับ	
ทฤษฎีการให้คำปรึกษา	ปรับข้อความให้กระชับ	
การเรียนรู้แบบต่อเนื่อง	ปรับข้อความให้กระชับ	

ตาราง 48 (ต่อ)

ร่างรูปแบบ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แก้ไขเป็น
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ		
วัตถุประสงค์ที่ 1	ปรับให้กระชับและควรเพิ่มเติมรายละเอียดไว้ในส่วนการวัดและประเมินผลของรูปแบบ	1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง ผ่านตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมและระบบติดตามที่ชัดเจน
วัตถุประสงค์ที่ 2	ปรับให้กระชับและควรขยายรายละเอียดในส่วนกระบวนการดำเนินงาน	2. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาผ่านคณะกรรมการนิเทศและความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร
วัตถุประสงค์ที่ 3	ปรับให้กระชับและควรอธิบายเพิ่มเติมในส่วนขั้นตอนการดำเนินงาน	3. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเครือข่ายครู
วัตถุประสงค์ที่ 4	ปรับให้กระชับและควรระบุรายละเอียดในส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ	4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม
วัตถุประสงค์ที่ 5	ปรับให้กระชับและควรขยายความในส่วนการดำเนินงานของรูปแบบ	5. เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างและการประเมินที่ชัดเจน

ตาราง 48 (ต่อ)

ร่างรูปแบบ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แก้ไขเป็น
ส่วนที่ 3. วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน		
	ไม่ต้องปรับปรุง	
ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ		
ส่วนแรก	- ควรระบุเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้ชัดเจน เช่น แบบสังเกตการสอน แบบประเมินสมรรถนะการสอน และแบบบันทึกการนิเทศ - ควรกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ชัดเจน - ควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย - ควรเพิ่มการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคในเชิงลึก	ส่วนแรก การประเมินกระบวนการใช้รูปแบบดำเนินการโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ได้แก่ แบบสังเกตการสอน แบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ และแบบบันทึกการนิเทศ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก และครูผู้สอน มีการประเมินความพึงพอใจของทุกฝ่าย และวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จรวมถึงอุปสรรคในเชิงลึก โดยกำหนดช่วงเวลาการเก็บข้อมูลที่ชัดเจนและมีการรายงานผลเป็นระยะ

ตาราง 48 (ต่อ)

ร่างรูปแบบ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แก้ไขเป็น
ส่วนที่สอง	- ควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ - ควรเพิ่มการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน - ควรมีการติดตามผลในระยะยาว - ควรประเมินนวัตกรรมการสอนที่ครูพัฒนาขึ้น	ส่วนที่สอง การประเมินผลลัพธ์ มุ่งเน้นการวัดความสำเร็จผ่านตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมประกอบด้วย การเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนและหลังการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และคุณภาพของนวัตกรรมการสอนที่ครูพัฒนาขึ้นมีการติดตามผลในระยะยาวและจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูรายบุคคล และการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้		
ส่วนชื่อและบทนำ	ส่วนนี้มีความชัดเจนและเหมาะสมแล้ว เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการนำรูปแบบไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ	

ตาราง 48 (ต่อ)

ร่างรูปแบบ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แก้ไขเป็น
ส่วนบทบาทและความรับผิดชอบผู้บริหารสถานศึกษา	ปรับให้กระชับและควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ - การสร้างโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการนำรูปแบบไปใช้ - การกำหนดช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างผู้เกี่ยวข้อง - การกำหนดความถี่ในการติดตามและประเมินผล	ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร สร้างโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม กำหนดช่องทางสื่อสาร ติดตามผลรายไตรมาส สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้
หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์หรือแผนกภาษาต่างประเทศ	ควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ - การจัดทำตารางการนิเทศที่สอดคล้องกับปฏิทินการศึกษา - การจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างเป็นระบบ - การกำหนดรูปแบบการบันทึกและรายงานผลการนิเทศ	หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์หรือแผนกภาษาต่างประเทศมีบทบาทในการประสานงาน จัดทำตารางนิเทศตามปฏิทินการศึกษา จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ กำกับติดตาม กำหนดรูปแบบการบันทึกและรายงานผล จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาครู
หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ	ควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ - การกำหนดมาตรฐานคุณภาพการนิเทศ - การรวบรวมและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี	หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษต้องเป็นผู้นำการใช้รูปแบบ กำหนดมาตรฐานนิเทศ ประสานงานกับหัวหน้าแผนก จัดประชุม

ตาราง 48 (ต่อ)

ร่างรูปแบบ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แก้ไขเป็น
	- การรวบรวมและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี - การกำหนดความถี่ในการประชุมติดตามผล	ติดตามผลรายเดือน ให้คำปรึกษาครู รวบรวมและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีและสะท้อนผลการนิเทศ
ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ	ควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ - การจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่ชัดเจน - การบันทึกการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังเกตการจัดการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู	ครูผู้สอนภาษาอังกฤษต้องศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เปิดใจรับการนิเทศ บันทึกการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบร่วมสังเกตการจัดการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน
ส่วนกรอบการดำเนินงาน การดำเนินงานร่วมกันของทุกฝ่ายต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ มีการฝึกอบรมผู้นิเทศ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และปรับใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา	ควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ - การกำหนดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนการดำเนินงาน - การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม - แนวทางการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น	การดำเนินงานร่วมกันของทุกฝ่ายต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ มีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน มีการฝึกอบรมผู้นิเทศ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และปรับใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

ตาราง 48 (ต่อ)

ร่างรูปแบบ	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	แก้ไขเป็น
ส่วนบทสรุป	ควรเพิ่มเติมประเด็นต่อไปนี้ - ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการนำรูปแบบไปใช้ - กรอบระยะเวลาในการบรรลุเป้าหมาย - แนวทางการรักษาและต่อยอดการพัฒนา	การบูรณาการการทำงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการสร้างวัฒนธรรม การพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน โดยคาดว่าจะเห็นผลการพัฒนาที่ชัดเจนภายในหนึ่งปีการศึกษา และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในปีถัดไป

3.3 ปรับปรุงรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การปรับปรุงรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(ฉบับปรับปรุง)

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ

การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาศัยพื้นฐานจากหลักการและแนวคิดสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก คือ กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบผ่านความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูบนฐานความไว้วางใจและความเสมอภาค มุ่งวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้จากข้อมูลการสังเกตในสภาพจริง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประชุมก่อนสังเกต การสังเกตการสอน การประชุมหลังสังเกต และการประเมินพฤติกรรมการสอน โดยทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน มีความยืดหยุ่นตามบริบทและความต้องการของครูแต่ละคน และเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์และกระบวนการคิดวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ทฤษฎีการสื่อสาร คือ หลักการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร เนื้อหาสาร และช่องทางการสื่อสาร มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ การรับรู้ในทรรศนะเดียวกัน การใช้ภาษาที่ชัดเจน การคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สื่อสาร การใช้สื่อประกอบ และการอภิปรายก่อนตัดสินใจร่วมกัน ผู้นิเทศต้องใช้เทคนิคการสื่อสารเชิงบวก เช่น การถอดความ การตั้งคำถามกระตุ้นการคิด การให้เวลาทบทวน และการรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ คือ หลักการกระตุ้นให้ครูต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศต้องคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของครู 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม การยกย่องนับถือ และความสำเร็จในชีวิต พร้อมใช้ปัจจัยจูงใจ เช่น การสร้างความรู้สึกสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมอบหมายงานท้าทาย การเพิ่มความรับผิดชอบ และการส่งเสริมความก้าวหน้า ควบคู่กับปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม เช่น โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นโยบายที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เอื้ออำนวย และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้นิเทศต้องตระหนักถึงพฤติกรรมการแสดงออกของครู 4 ด้าน คือ พฤติกรรมเปิดเผย จุดบอดที่ครูไม่รู้ตัว พฤติกรรมที่ซ่อนไว้ และส่วนที่ทั้งสองฝ่ายยังไม่รู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎีขั้นบันได หมายถึง หลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลวิชาการรองรับ โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การเปลี่ยนแปลงที่วางแผนล่วงหน้า การเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐาน และการเปลี่ยนแปลงจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู ใช้กลยุทธ์การให้เหตุผลเชิงประจักษ์ การให้ความรู้ซ้ำ และการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ ลดแรงต้านทาน และส่งเสริมการปฏิบัติต่อเนื่องอย่างน้อย 21 วัน

5. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง หมายถึง หลักการนิเทศที่คำนึงถึงระดับพัฒนาการของครู 3 ด้าน ได้แก่ สติปัญญา ความคิดรวบยอด และจริยธรรม ผู้นิเทศต้องประเมินและออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการ จากระดับพื้นฐานสู่ระดับซับซ้อน ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์บูรณาการ และประยุกต์ใช้ในระดับสูงขึ้น โดยพัฒนาความคิดรวบยอดจากเชิงรูปธรรม สู่การคิดเชิงนามธรรมและแก้ปัญหา จนถึงการคิดเชิงนามธรรมระดับสูงที่ยืดหยุ่นและบูรณาการได้

6. ทฤษฎีการให้คำปรึกษา หมายถึง หลักการช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบเพื่อให้ครูคิดวิเคราะห์และตัดสินใจพัฒนาการสอนด้วยตนเอง ทั้งแบบรายบุคคลและกลุ่ม โดยยึดหลัก 5 ประการ คือ การตระหนักถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้และทักษะของผู้ให้คำปรึกษา กระบวนการช่วยประเมินตนเอง การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และจรรยาบรรณและความเป็นส่วนตัว มี 5 ขั้นตอน คือ กำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ ให้คำปรึกษา และประเมินผล

7. การเรียนรู้แบบต่อเนื่อง หมายถึง การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการ Communicative Repertoire กับหลักการความต่อเนื่อง การจัดลำดับ และการบูรณาการพัฒนาครูให้เป็นนักออกแบบการศึกษาที่วางแผนอย่างมีจุดมุ่งหมาย พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการเป็นระบบ และใช้เครื่องมือหลากหลาย จัดกิจกรรมที่วัดผลได้ชัดเจน ส่งเสริม Growth Mindset ประยุกต์ใช้ Block Course แบบเข้มข้น บูรณาการภาษากับวิชาชีพ และมีระบบประเมินผลต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทั้งครูและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การบูรณาการแนวคิดทั้ง 7 ประการนี้ ก่อให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างแท้จริง และนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพครูตลอดเวลา โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง ผ่านตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมและระบบติดตามที่ชัดเจน

2. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านคณะกรรมการนิเทศและความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร

3. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเครือข่ายครู

4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม

5. เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างและการประเมินที่ชัดเจน

ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน

การดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีดำเนินงานและกลไกการทำงานที่เป็นระบบ โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกรอบในการขับเคลื่อน ดังนี้

3.1 การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

การวางแผนร่วมกันเป็นขั้นตอนสำคัญที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.1.1 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน ดังนี้

1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

2) รวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เช่น SWOT Analysis, Need Assessment

4) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการร่วมกัน

3.1.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้

1) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

2) ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ บรรลุได้จริง สอดคล้องกับบริบทและมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (SMART Goals)

3) ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.1.3 การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม ดังนี้

1) ออกแบบกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการ

2) กำหนดปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน โดยระบุช่วงเวลาและผู้รับผิดชอบ

3) วางแผนการใช้ทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี

3.1.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1) สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2) กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.1.5 การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร ดังนี้

1) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการนิเทศ

2) จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม

3) กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

การสังเกตการจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพจริง โดยมีกระบวนการดังนี้

3.2.1 การวางแผนการสังเกต ดังนี้

1) กำหนดประเด็นการสังเกตที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา

2) เลือกวิธีการและเครื่องมือในการสังเกตที่เหมาะสม

3) จัดทำตารางการสังเกตการสอนที่ชัดเจน โดยความเห็นชอบของทั้งผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ

3.2.2 การดำเนินการสังเกต ดังนี้

1) ดำเนินการสังเกตตามแผนที่กำหนดไว้ โดยไม่รบกวนการจัดการเรียนรู้

2) บันทึกข้อมูลอย่างละเอียดครอบคลุมประเด็นที่กำหนด

3) ใช้เทคนิคการสังเกตที่หลากหลาย เช่น การจดบันทึก การใช้แบบสังเกต การบันทึกวีดิทัศน์ (โดยความยินยอมของผู้เกี่ยวข้อง)

3.2.3 การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

2) ระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนาในการจัดการเรียนรู้

3) เตรียมประเด็นสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

3.2.4 การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา ดังนี้

1) จัดประชุมหลังการสังเกตเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแบบสร้างสรรค์

2) ร่วมกันวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามข้อค้นพบ

3) ติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการเป็นกระบวนการสำคัญในการประมวลข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา โดยมีกระบวนการดังนี้

3.3.1 การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา ดังนี้

1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย เช่น ผลการสังเกตการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ ความคิดเห็นของผู้เรียน

2) ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3) จัดระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการสืบค้นและใช้งานได้สะดวก

3.3.2 การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับประเภทของข้อมูล

2) บูรณาการผลการวิเคราะห์จากข้อมูลหลายแหล่งเข้าด้วยกัน

3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความแม่นยำและรวดเร็ว

3.3.3 การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ ดังนี้

1) เชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

3) สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง

3.3.4 การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน ดังนี้

1) พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลให้แก่ผู้นิเทศและครู

2) ตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบและเป็นกลาง

3) ระบุแนวโน้มและรูปแบบที่สำคัญจากข้อมูล

3.3.5 การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น กราฟ แผนภูมิ หรือตาราง

2) ใช้ผลการวิเคราะห์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3) ติดตามและประเมินผลการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้

3.3.6 การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) จัดประชุมระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

2) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์

3) สร้างฉันทามติในการกำหนดแนวทางการพัฒนา

3.4 การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

การประชุมแลกเปลี่ยนรู้เป็นเวทีสำคัญในการแบ่งปันประสบการณ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.4.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1) จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตามปฏิทินที่กำหนด

2) หมุนเวียนหัวข้อและรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้หลากหลาย

3) มีการบันทึกและจัดเก็บองค์ความรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

3.4.2 โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน ดังนี้

1) จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์

3) พัฒนาระบบการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย

3.4.3 วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

1) สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

2) ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

3) ยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.4.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) นำเสนอตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีจากครูต้นแบบและสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

3) สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและระหว่างสถานศึกษา

3.5 การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

การวางแผนพัฒนาเป็นกระบวนการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการดังนี้

3.5.1 การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

1) ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอย่างรอบด้าน

2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา โอกาส และความท้าทาย

3) ประเมินความพร้อมและศักยภาพในการพัฒนา

3.5.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ท้าทายแต่เป็นไปได้

2) ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้

3) เชื่อมโยงเป้าหมายกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

3.5.3 การออกแบบแผนปฏิบัติการ ดังนี้

1) กำหนดกิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และทรัพยากรที่ต้องใช้

2) ออกแบบกระบวนการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

3) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง

3.5.4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1) สื่อสารแผนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน

2) จัดสรรทรัพยากรและสร้างความพร้อมในการดำเนินงาน

3) ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและมีการบันทึกผล

3.5.5 การประเมินผลและปรับปรุง ดังนี้

1) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน

3) ปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3.6 การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกันเป็นกระบวนการสำคัญในการทบทวนและพัฒนาการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.6.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2) กำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

3) รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม

3.6.2 การส่งเสริมความร่วมมือ ดังนี้

1) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู

2) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3.6.3 การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1) สื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา และทันเวลา

2) สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย

3) ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

3.6.4 การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

1) ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม

2) เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับบริบทและวัตถุประสงค์

3) พัฒนาเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้

3.6.5 ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน

1) ดำเนินการประเมินอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2) เปิดเผยผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมา

3) สร้างบรรยากาศของการยอมรับและเรียนรู้จากผลการประเมิน

3.6.6 การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ

1) วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อระบุประเด็นที่ต้องพัฒนา

2) กำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

3) ติดตามผลการนำผลการประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง

3.6.7 การสะท้อนผลร่วมกัน

1) จัดเวทีสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์

2) ส่งเสริมการสะท้อนคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนา

3) บันทึกและจัดเก็บบทเรียนที่ได้จากการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

การดำเนินงานตามกระบวนการดังกล่าวใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดย:

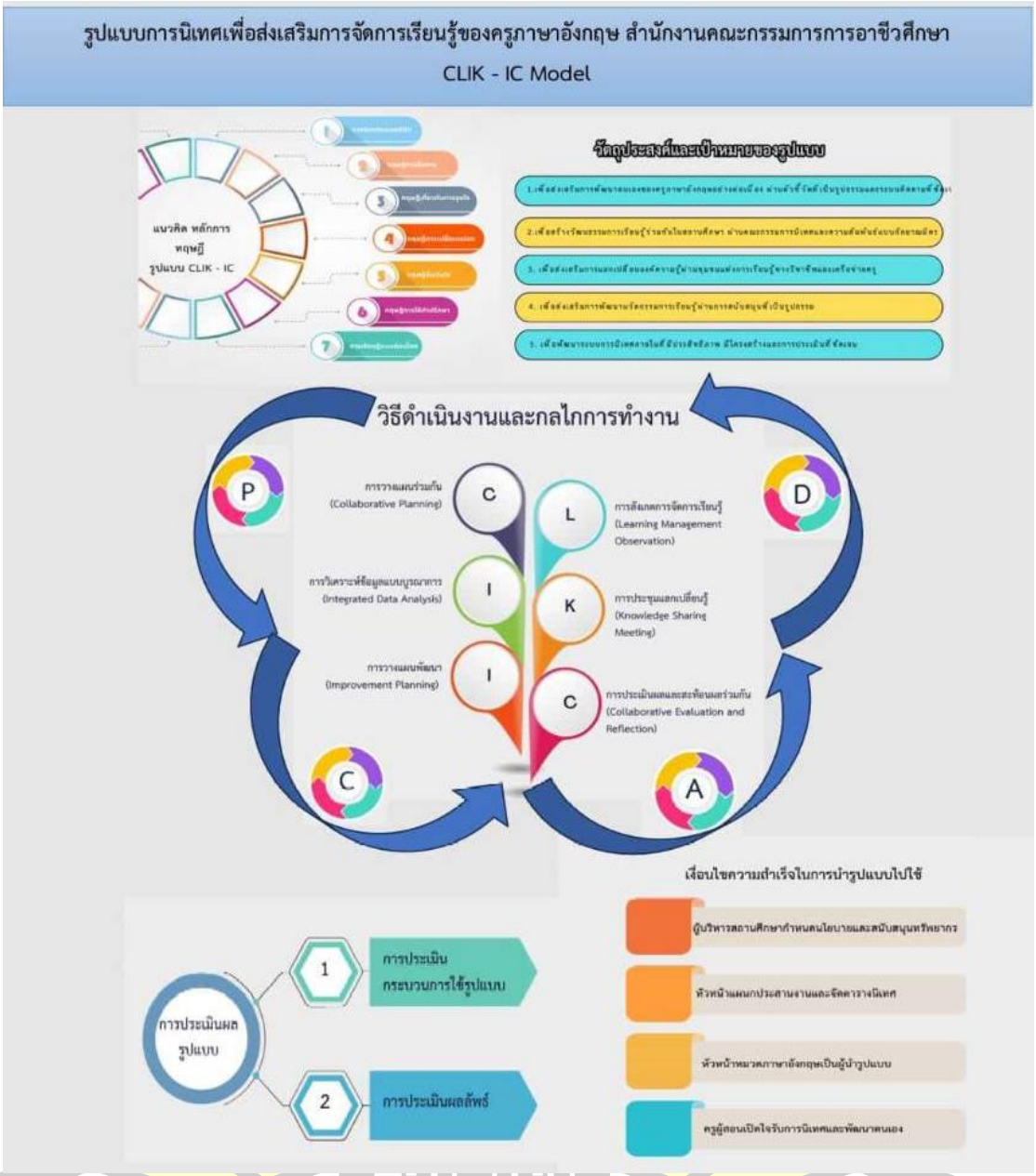
ขั้นตอนที่ 3.1 และ 3.2 อยู่ในขั้น P (Plan)

ขั้นตอนที่ 3.3 และ 3.4 อยู่ในขั้น D (Do)

ขั้นตอนที่ 3.5 อยู่ในขั้น C (Check)

ขั้นตอนที่ 3.6 อยู่ในขั้น A (Act)

การบูรณาการทุกขั้นตอนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน



ภาพประกอบ 15 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (CLICK-IC Model)

ส่วนที่ 4. การประเมินผลรูปแบบ

การประเมินผลรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการใน 2 ส่วนหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนประสิทธิภาพของรูปแบบอย่างแท้จริง

ส่วนแรก การประเมินกระบวนการใช้รูปแบบ ดำเนินการโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ได้แก่ แบบสังเกตการสอน แบบประเมินสมรรถนะการสอน และแบบบันทึกการนิเทศ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก และครูผู้สอน มีการประเมินความพึงพอใจของทุกฝ่าย และวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จรวมถึงอุปสรรคในเชิงลึก โดยกำหนดช่วงเวลาการเก็บข้อมูลที่ชัดเจนและมีการรายงานผลเป็นระยะ

ส่วนที่สอง การประเมินผลลัพธ์ มุ่งเน้นการวัดความสำเร็จผ่านตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย การเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนและหลังการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และคุณภาพของนวัตกรรมการสอนที่ครูพัฒนาขึ้น มีการติดตามผลในระยะยาวและจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูรายบุคคลและการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการประเมินทั้งสองส่วนจะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสะท้อนประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศและเป็นแนวทางในการขยายผลการใช้รูปแบบสู่สถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร สร้างโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม กำหนดช่องทางสื่อสาร ติดตามผลรายไตรมาส สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์หรือแผนกภาษาต่างประเทศมีบทบาทในการประสานงาน จัดทำตารางนิเทศตามปฏิทินการศึกษา จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ กำกับติดตามกำหนดรูปแบบการบันทึกและรายงานผล จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาครู

3. หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษต้องเป็นผู้นำการใช้รูปแบบ กำหนดมาตรฐานนิเทศ ประสานงานกับหัวหน้าแผนก จัดประชุมติดตามผลรายเดือน ให้คำปรึกษาครู รวบรวมและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี และสะท้อนผลการนิเทศ

4. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษต้องศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เปิดใจรับการนิเทศ บันทึกการพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ ร่วมสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครู แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

การดำเนินงานร่วมกันของทุกฝ่ายต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ มีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน มีการฝึกอบรมผู้นิเทศ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และปรับใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

การบูรณาการการทำงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน โดยคาดว่าจะเห็นผลการพัฒนาที่ชัดเจนภายในหนึ่งปีการศึกษา และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในปีถัดไป

3.4 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการนิเทศโดยนำข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นได้รับการตรวจสอบและประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน การประเมินครอบคลุม 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศ การประเมินได้พิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบทั้ง 5 ส่วน ประกอบด้วย หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน การประเมินผลรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

ผลการประเมินแสดงในตาราง 48 ซึ่งนำเสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละด้านการประเมินตามองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ตาราง 49 ระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิด ของรูปแบบ									
1.1 หลักการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1.2 ทฤษฎีที่นำมาใช้มีความเหมาะสมกับบริบท	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
1.3 แนวคิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.24	มากที่สุด	4.59	0.28	มากที่สุด	4.67	0.24	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ									
2.1 วัตถุประสงค์มีความชัดเจน	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
2.2 เป้าหมายสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
2.3 วัตถุประสงค์และเป้าหมายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.74	0.29	มากที่สุด	4.67	0.29	มากที่สุด	4.67	0.24	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน									
3.1 วิธีดำเนินงานมีความชัดเจนและเป็นระบบ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3.2 กลไกการทำงานมีความยืดหยุ่นและปรับใช้ได้	4.78	0.44	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
3.3 วิธีดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.33	0.50	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.63	0.26	มากที่สุด	4.78	0.17	มากที่สุด	4.63	0.20	มากที่สุด
ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ									
4.1 วิธีการประเมินผลมีความเหมาะสม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีความน่าเชื่อถือ	4.78	0.44	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
4.3 ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ปรับปรุงรูปแบบได้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.29	มากที่สุด	4.59	0.15	มากที่สุด	4.67	0.17	มากที่สุด

ตาราง 49 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้									
5.1 เงื่อนไขความสำเร็จมีความชัดเจน	4.78	0.44	มากที่สุด	4.78	0.44	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด
5.2 เงื่อนไขความสำเร็จสามารถปฏิบัติได้จริง	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
5.3 เงื่อนไขความสำเร็จส่งเสริมการนำรูปแบบไปใช้	4.67	0.50	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.70	0.26	มากที่สุด	4.70	0.11	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.25	มากที่สุด	4.67	0.27	มากที่สุด	4.70	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 49 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลปรากฏดังนี้

ความเหมาะสมของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.68, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายส่วน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกส่วน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.74) ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ($\overline{X}$ = 4.70) ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ และส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.67) และส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.63)

ความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายส่วน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกส่วน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.78) ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ($\overline{X}$ = 4.70) ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.67) ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ และส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.59)

ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.70, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายส่วน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกส่วน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ($\overline{X}$ = 4.78) ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.67) ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ และส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.67) และส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน ($\overline{X}$= 4.63)

ระยะที่ 4 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

การใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีกระบวนการดำเนินงานตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 (ตุลาคม - ธันวาคม 2567) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม (ต้นเดือนตุลาคม 2567)

จัดปฐมนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกและครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งจัดทำข้อตกลงความร่วมมือและแผนการดำเนินงานตลอดภาคเรียน ผู้เข้าร่วมศึกษาเอกสารและจัดทำสรุปบทเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโดยใช้รูปแบบการนิเทศ (กลางเดือนตุลาคม 2567) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 6 องค์ประกอบ ใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งการบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน และการอภิปรายกลุ่ม มีการทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการอบรม

ตาราง 50 แสดงกิจกรรมการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เวลา	กิจกรรม
วันที่ 1 การวางแผนร่วมกันและการสังเกตการจัดการเรียนรู้	
09.00 - 09.30	ทดสอบก่อนการอบรม (Pretest)
09.30 - 10.30	การบรรยาย: การวางแผนร่วมกัน การออกแบบกิจกรรมและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม
10.45 - 12.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การวางแผนร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์
13.00 - 14.30	การบรรยาย: การสังเกตการจัดการเรียนรู้และการใช้เครื่องมือนิเทศ
14.45 - 16.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การสังเกตการจัดการเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับ
วันที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการและการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
09.00 - 10.30	การบรรยาย: การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ
10.45 – 12.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล
13.00 - 14.30	การบรรยาย: การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
14.45 - 16.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
09.00 - 10.30	การบรรยาย: การวางแผนพัฒนา
10.45 – 12.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การจัดทำแผนพัฒนา
13.00 - 14.30	การบรรยาย: การประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน
14.45 - 16.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การสะท้อนผลและการนำผลไปใช้
วันที่ 3: การวางแผนพัฒนาและการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน	
09.00 - 10.30	การบรรยาย: การวางแผนพัฒนา
10.45 – 12.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การจัดทำแผนพัฒนา
13.00 - 14.30	การบรรยาย: การประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน
14.45 - 16.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การสะท้อนผลและการนำผลไปใช้
วันที่ 4: การนำเสนอแผนการนิเทศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
09.00 - 16.00	การนำเสนอแผนการนิเทศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตาราง 50 (ต่อ)

เวลา	กิจกรรม
วันที่ 5: สรุปและอภิปรายผล	
09.00 - 15.30	สรุปและอภิปรายผล
15.30 - 16.00	ทดสอบหลังการอบรม (Posttest)

หมายเหตุ: พักรับประทานอาหารกลางวัน 12.00-13.00 น. และพักเบรกช่วงเช้า-บ่าย วันละ 15 นาที

ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการกับการปฏิบัติงาน (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2567)

การบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติจริงประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1: การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

การดำเนินการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา และครูภาษาอังกฤษ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

1. จัดประชุมวางแผนร่วมกันทุกวันจันทร์แรกของเดือน เวลา 13.00-16.00 น.

2. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการของตลาดแรงงาน

3. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการกับงานอาชีพเฉพาะสาขา

4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงและการสื่อสารในสถานการณ์จริง

5. พัฒนาเครื่องมือการนิเทศและการประเมินผลที่เหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

องค์ประกอบที่ 2: การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

การดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

1. ดำเนินการสังเกตการสอนทุกวันอังคารและพฤหัสบดี (09.00-12.00 น.)

2. จัดทีมนิเทศประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา และครูพี่เลี้ยง

3. ใช้เครื่องมือการสังเกตการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ เนื้อหาภาษา การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการวัดและประเมินผล บันทึกข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสภาพจริง โดยไม่ตัดสินหรือประเมินค่าในขณะสังเกต

4. รวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น การสังเกตการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และผลงานผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3: การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics)

การนำข้อมูลจากการสังเกตการสอนและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา

1. จัดเวลาสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทุกวันพุธ (13.00-15.00 น.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 5 ด้านอย่างบูรณาการ โดยพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างด้านต่าง ๆ

3. เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์กับหลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

4. สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาอย่างชัดเจน

5. จัดทำสรุปผลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4: การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

การจัดประชุมหลังการสังเกตการณ์เรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1. จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวันพุธ (15.00-16.00 น.) หลังการวิเคราะห์ข้อมูล

2. สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร เน้นการพัฒนาร่วมกันโดยไม่ตัดสินถูกผิด

3. นำเสนอข้อมูลจากการสังเกตและการวิเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม

4. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสะท้อนความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

5. แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

6. ร่วมกันอภิปรายแนวทางการพัฒนาต่อไป

องค์ประกอบที่ 5: การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

การนำผลจากการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาจัดทำแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

1. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่ระบุเป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน

2. กำหนดกิจกรรมพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดที่ควรพัฒนาทั้ง 5 ด้าน

3. วางแผนการใช้ทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการพัฒนา

4. กำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

5. วางแผนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า

องค์ประกอบที่ 6: การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสะท้อนผลเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง

1. จัดประชุมประเมินผลและสะท้อนผลทุกวันศุกร์สุดท้ายของเดือน

2. ติดตามความก้าวหน้าตามแผนพัฒนาและตัวชี้วัดความสำเร็จ

3. ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้ง 5 ด้าน

4. สะท้อนผลการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวิชาชีพครู

5. ปรับปรุงแผนพัฒนาและแนวทางการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนที่ 4 : การวัดและประเมินผล (ปลายเดือนธันวาคม 2567)

การประเมินผลลัพธ์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)

การประเมินด้านการจัดการเรียนรู้จะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

1. การบูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพของผู้เรียน ได้แก่

1.1 ครูสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพในสาขาวิชาได้อย่างเหมาะสม

1.2 แผนการจัดการเรียนรู้แสดงให้เห็นการผสมผสานทักษะภาษากับความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ

1.3 กิจกรรมการเรียนรู้สะท้อนการประยุกต์ใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานจริง

2. การจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง ได้แก่

2.1 ครูออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกการสื่อสารภาษาอังกฤษในบริบทการทำงาน

2.2 มีการจำลองสถานการณ์การทำงานเพื่อฝึกทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

2.3 ผู้เรียนได้ฝึกภาษาอังกฤษที่ใช้ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพจริง

3. การใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ได้แก่

3.1 ครูนำกรณีศึกษาจากสถานประกอบการมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

3.2 มีการวิเคราะห์และอภิปรายกรณีศึกษาโดยใช้ภาษาอังกฤษ

3.3 ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาจากกรณีศึกษาโดยใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

4. การสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ ได้แก่

4.1 ครูจัดให้มีการฝึกปฏิบัติภาษาอังกฤษในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

4.2 มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษนอกห้องเรียนในบริบทวิชาชีพ

4.3 มีการเชิญวิทยากรหรือจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษกับผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ

5. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่

5.1 แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการของตลาดแรงงาน

5.2 กิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.3 การประเมินผลสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)

การประเมินด้านเนื้อหาภาษาจะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ได้แก่

1.1 ครูสามารถอธิบายและสอนไวยากรณ์ภาษาอังกฤษที่จำเป็นในบริบทวิชาชีพ

1.2 มีการเชื่อมโยงโครงสร้างไวยากรณ์กับการใช้งานจริงในวิชาชีพ

1.3 ผู้เรียนสามารถใช้ไวยากรณ์ได้ถูกต้องเหมาะสมในการสื่อสารทางวิชาชีพ

2. การใช้คำศัพท์เฉพาะทางในสาขาวิชาชีพ ได้แก่

2.1 ครูนำเสนอและสอนคำศัพท์เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพ

2.2 มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนจดจำและใช้คำศัพท์เฉพาะทางได้อย่างถูกต้อง

2.3 มีการรวบรวมคำศัพท์เฉพาะทางที่จำเป็นในวิชาชีพเพื่อการอ้างอิง

3. การสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงาน ได้แก่

3.1 ครูสอนบทสนทนาและสำนวนที่ใช้ในการสื่อสารในที่ทำงาน

3.2 มีการฝึกทักษะการฟังและพูดภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงาน

3.3 ผู้เรียนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษในบริบทการทำงานได้อย่างเหมาะสม

4. การใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนองานทางวิชาชีพ ได้แก่

4.1 ครูสอนทักษะการนำเสนอผลงานเป็นภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ

4.2 มีการฝึกการใช้ภาษาในการอธิบายขั้นตอน กระบวนการ หรือผลิตภัณฑ์

4.3 ผู้เรียนได้ฝึกนำเสนอโครงงานหรือผลงานเป็นภาษาอังกฤษ

5. การอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษ ได้แก่

5.1 ครูสอนเทคนิคการอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคเป็นภาษาอังกฤษ

5.2 มีการใช้เอกสารจริงในการฝึกทักษะการอ่านและเขียน

5.3 ผู้เรียนสามารถอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

การประเมินด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนจะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

1. การจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ได้แก่

1.1 ครูจัดสภาพห้องเรียนให้คล้ายกับสถานที่ทำงานจริงในวิชาชีพ

1.2 มีการจัดพื้นที่ปฏิบัติการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ

1.3 มีป้ายหรือสัญลักษณ์ภาษาอังกฤษที่พบในสถานประกอบการจริง

2. การสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพ ได้แก่

2.1 ครูกำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงในชั้นเรียนที่สะท้อนการทำงานในสถานประกอบการ

2.2 มีการส่งเสริมความตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบเสมือนการทำงานจริง

2.3 ผู้เรียนปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

3. การจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ ได้แก่

3.1 ครูจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

3.2 มีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ในกลุ่มที่สอดคล้องกับการทำงานในวิชาชีพ

3.3 ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกันและสื่อสารภาษาอังกฤษในการทำงานกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบการฝึกงานในสถานประกอบการ ได้แก่

4.1 ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เสมือนการฝึกงานในสถานประกอบการ

4.2 มีการจำลองสถานการณ์การทำงานในชั้นเรียน

4.3 ผู้เรียนรู้สึกเหมือนอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ

5. การบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ได้แก่

5.1 ครูสามารถจัดสรรเวลาเรียนให้เหมาะสมระหว่างภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

5.2 มีการบริหารเวลาในการฝึกทักษะภาษาที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในวิชาชีพ

5.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านทฤษฎีภาษาและการปฏิบัติอย่างสมดุล

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage)

การประเมินด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีจะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

1. การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิค ได้แก่

1.1 ครูนำอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในวิชาชีพมาประกอบการสอนภาษาอังกฤษ

1.2 มีการจัดการเรียนรู้คำศัพท์และประโยคที่เกี่ยวข้องกับการใช้อุปกรณ์จริง

1.3 ผู้เรียนได้ฝึกการอธิบายขั้นตอนการใช้อุปกรณ์เป็นภาษาอังกฤษ

2. การประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานจริง ได้แก่

2.1 ครูใช้ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันที่ใช้ในการทำงานจริงประกอบการสอนภาษาอังกฤษ

2.2 มีการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงานกับสื่อดิจิทัลในวิชาชีพ

2.3 ผู้เรียนได้ฝึกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวิชาชีพพร้อมกับการใช้ภาษาอังกฤษ

3. การจำลองสถานการณ์การทำงานผ่านสื่อมัลติมีเดีย ได้แก่

3.1 ครูใช้วิดีโอ แอนิเมชัน หรือสื่อมัลติมีเดียอื่น ๆ เพื่อจำลองสถานการณ์การทำงาน

3.2 มีการใช้สื่อมัลติมีเดียที่แสดงการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง

3.3 ผู้เรียนได้วิเคราะห์และฝึกฝนการสื่อสารภาษาอังกฤษจากสถานการณ์จำลองในสื่อ

4. การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทาง ได้แก่

4.1 ครูใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

4.2 มีการมอบหมายงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.3 ผู้เรียนสามารถใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเฉพาะทางได้อย่างต่อเนื่อง

5. การสร้างสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการภาษากับงานอาชีพ ได้แก่

5.1 ครูพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพได้อย่างเหมาะสม

5.2 มีการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริงในการทำงาน

5.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน

5. ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)

การประเมินด้านการวัดและประเมินผลจะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

1. การประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่

1.1 ครูออกแบบเครื่องมือประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

1.2 มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่สะท้อนความสามารถทางภาษาในบริบทวิชาชีพ

1.3 ผลการประเมินสามารถระบุระดับความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างชัดเจน

2. การทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง ได้แก่

2.1 ครูจัดการทดสอบโดยใช้สถานการณ์การทำงานจริงหรือสถานการณ์จำลอง

2.2 มีการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ

2.3 เครื่องมือประเมินสะท้อนสถานการณ์การใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานจริง

3. การประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพ ได้แก่

3.1 ครูประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ใช้ในบริบทวิชาชีพ

3.2 มีการประเมินทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนในบริบทวิชาชีพอย่างครบถ้วน

3.3 การประเมินมุ่งเน้นความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากกว่าความถูกต้องทางไวยากรณ์เพียงอย่างเดียว

4. การวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1 ครูประเมินการใช้ภาษาอังกฤษในระหว่างการปฏิบัติงานตามสภาพจริง

4.2 มีการประเมินการนำความรู้ภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4.3 ผลการประเมินสะท้อนความสามารถในการบูรณาการทักษะภาษากับทักษะวิชาชีพ

5. การติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพ ได้แก่

5.1 ครูมีระบบการติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5.2 มีการเก็บข้อมูลพัฒนาการของผู้เรียนและนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

5.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของตนเองและวางแผนการพัฒนาต่อไป

การประเมินผลลัพธ์ทั้ง 5 ด้านนี้จะดำเนินการในช่วงปลายเดือนธันวาคม 2567 โดยมีกิจกรรมหลัก ดังนี้

1. การประเมินกระบวนการ (สัปดาห์ที่ 1 ของเดือนธันวาคม)
   1.1 ประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศทั้ง 6 องค์ประกอบ
   1.2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพของกิจกรรมการพัฒนาที่ผ่านมา
   1.3 ประเมินการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศ
   1.4 รวบรวมข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน
2. การประเมินผลลัพธ์ (สัปดาห์ที่ 2 ของเดือนธันวาคม)
   2.1 ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามตัวชี้วัดทั้ง 5 ด้าน
   2.2 วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านภาษาอังกฤษของผู้เรียน
   2.3 ประเมินคุณภาพนวัตกรรมการสอนที่ครูพัฒนาขึ้น
   2.4 วัดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาวิชาชีพครู
3. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (สัปดาห์ที่ 3 ของเดือนธันวาคม)
   3.1 จัดเวทีนำเสนอผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู
   3.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง
   3.3 สะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
   3.4 ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครู
4. การวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง (สัปดาห์ที่ 4 ของเดือนธันวาคม)
   4.1 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาคเรียนต่อไปบนพื้นฐานของผลการประเมิน
   4.2 วางแผนการขยายผลกระบวนการนิเทศสู่กลุ่มครูอื่นในสถานศึกษา
   4.3 จัดทำแผนการสนับสนุนและติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
   4.4 กำหนดกลไกการสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา

ผลจากการประเมินทั้ง 5 ด้านนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล

ตาราง 51 แสดงคะแนนค่าเฉลี่ย ร้อยละ การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา

คนที่	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม	
	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
1	14	46.67	26	86.67
2	17	56.67	27	90
3	16	53.33	29	96.67
4	19	63.33	28	93.33
5	15	50	30	100
6	18	60	29	96.67
7	16	53.33	27	90
8	15	50	28	93.33
9	17	56.67	30	100
10	18	60	29	96.67
$\bar{X}$	16.50	55	28.30	94.33
S.D.	1.65		1.42	
T	24.153			
P	.000*			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 ผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรมของครูผู้สอนภาษาอังกฤษจำนวน 10 คน พบว่า ก่อนการอบรม ครูมีคะแนนเฉลี่ย 16.50 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 55 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.65 หลังการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 28.30 คะแนนจากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 94.33 โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.42 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการอบรม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 24.153$) แสดงให้เห็นว่าการอบรมส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 การประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินการประเมินก่อนและหลังสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏดังตาราง 51

ตาราง 52 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา (n = 10)

ผลลัพธ์การดำเนินการ	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลต่างก่อนและหลังการพัฒนา	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		ลำดับ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)	3.18	0.72	ปานกลาง	4.48	0.51	มาก	1.30	1
2. ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)	3.30	0.65	ปานกลาง	4.45	0.53	มาก	1.15	4
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	3.25	0.68	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด	1.27	2
4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage)	3.22	0.70	ปานกลาง	4.40	0.55	มาก	1.18	3
5) ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)	3.35	0.63	ปานกลาง	4.50	0.52	มาก	1.15	4
รวม	3.26	0.68	ปานกลาง	4.46	0.53	มาก	1.20	-

จากตาราง 52 พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญดังนี้

ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์การดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.26, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการวัดและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.35, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านเนื้อหาภาษา ($\overline{X}$ = 3.30, S.D. = 0.65) และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 3.25, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.18, S.D. = 0.72)

หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์การดำเนินการเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.46, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผล ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.52) และด้านการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.51) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.55)

เมื่อพิจารณาผลต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้มีการพัฒนามากที่สุด (ผลต่าง = 1.30) รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (ผลต่าง = 1.27) และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (ผลต่าง = 1.18) ส่วนด้านเนื้อหาภาษาและด้านการวัดและประเมินผลมีผลต่างน้อยที่สุดเท่ากัน (ผลต่าง = 1.15) โดยภาพรวมมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.20 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ตาราง 53 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)

รายการประเมิน	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลต่างก่อนและหลังการพัฒนา	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	ลำดับ
1. มีการบูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพของผู้เรียน	3.15	0.74	ปานกลาง	4.45	0.52	มาก	1.30	2
2. มีการจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง	3.20	0.74	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก	1.30	2
3. มีการใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	3.25	0.70	ปานกลาง	4.45	0.51	มาก	1.20	4
4. มีการสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ	3.10	0.73	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก	1.40	1
5. มีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ	3.20	0.72	ปานกลาง	4.50	0.52	มาก	1.30	2
รวม	3.18	0.72	ปานกลาง	4.48	0.51	มาก	1.30	-

จากตาราง 53 พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management) ผลปรากฏดังนี้

ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ($\overline{X}$ = 3.25) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริงและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ($\overline{X}$= 3.20) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 3.10)

หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.48) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง การสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.50)

ผลต่างค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการโดยรวมมีค่าเท่ากับ 3.18 โดยข้อที่มีผลต่างมากที่สุดคือ การสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ (1.40) รองลงมาคือ การบูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพของผู้เรียน การจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ (1.30) ส่วนข้อที่มีผลต่างน้อยที่สุดคือ การใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (1.20)

ตาราง 54 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)

รายการประเมิน	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลต่างก่อนและหลังการพัฒนา	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	ลำดับ
2.1 มีการประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษในงานอาชีพ	3.35	0.64	ปานกลาง	4.45	0.52	มาก	1.10	4
2.2 มีการใช้คำศัพท์เฉพาะทางในสาขาวิชาชีพ	3.25	0.74	ปานกลาง	4.40	0.54	มาก	1.15	3
2.3 มีการสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงาน	3.30	0.65	ปานกลาง	4.50	0.51	มาก	1.20	1
2.4 มีการใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนองานทางวิชาชีพ	3.35	0.63	ปานกลาง	4.45	0.53	มาก	1.10	4
2.5 มีการอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษ	3.25	0.67	ปานกลาง	4.45	0.55	มาก	1.20	1
รวม	3.30	0.65	ปานกลาง	4.45	0.53	มาก	1.15	-

จากตาราง 54 พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content) ผลปรากฏดังนี้

ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษในงานอาชีพและการใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนองานทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 3.35) รองลงมาคือ การสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงาน ($\overline{X}$ = 3.30) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การใช้คำศัพท์เฉพาะทางในสาขาวิชาชีพและการอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษ ($\overline{X}$ = 3.25)

หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.50) รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษในงานอาชีพ การใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนองานทางวิชาชีพและการอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษ ($\overline{X}$ = 4.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การใช้คำศัพท์เฉพาะทางในสาขาวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.40)

ผลต่างค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการโดยรวมมีค่าเท่ากับ 1.15 โดยข้อที่มีผลต่างมากที่สุดคือ การสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงานและการอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษ (1.20) รองลงมาคือ การใช้คำศัพท์เฉพาะทางในสาขาวิชาชีพ (1.15) ส่วนข้อที่มีผลต่างน้อยที่สุดคือ การประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษในงานอาชีพและการใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนองานทางวิชาชีพ (1.10)

ตาราง 55 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

รายการประเมิน	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลต่างก่อนและหลังการพัฒนา	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	ลำดับ
3.1 มีการจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง	3.20	0.69	ปานกลาง	4.50	0.51	มาก	1.30	2
3.2 มีการสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพ	3.30	0.67	ปานกลาง	4.55	0.48	มากที่สุด	1.25	3

ตาราง 55 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลต่างก่อนและหลังการพัฒนา	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	ลำดับ
3.3 มีการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ	3.25	0.68	ปานกลาง	4.50	0.50	มาก	1.25	3
3.4 มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบการฝึกงานในสถานประกอบการ	3.20	0.70	ปานกลาง	4.49	0.49	มากที่สุด	1.35	1
3.5 มีการบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	3.30	0.66	ปานกลาง	4.45	0.55	มาก	1.20	4
รวม	3.25	0.68	ปานกลาง	4.52	0.50	มากที่สุด	1.27	-

จากตาราง 55 พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) ผลปรากฏดังนี้

ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.25) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่าทุกข้อมีผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพและการบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.30) รองลงมาคือการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 3.25) ส่วนการจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริงและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบการฝึกงานในสถานประกอบการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.20)

หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่ามีผลลัพธ์อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยการสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.55) รองลงมาคือการจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริงและการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.50) ส่วนการบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.45)

ผลต่างค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการโดยรวมมีค่าเท่ากับ 1.27 โดยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบการฝึกงานในสถานประกอบการมีผลต่างมากที่สุด (1.35) รองลงมาคือ การจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง (1.30) การสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพและการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ (1.25) ส่วนการบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติมีผลต่างน้อยที่สุด (1.20)

ตาราง 56 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage)

รายการประเมิน	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลต่างก่อนและหลังการพัฒนา	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	ลำดับ
4.1 การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิค	3.20	0.71	ปานกลาง	4.35	0.56	มาก	1.15	2
4.2 การประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานจริง	3.25	0.69	ปานกลาง	4.45	0.54	มาก	1.20	3
4.3 การจำลองสถานการณ์การทำงานผ่านสื่อมัลติมีเดีย	3.20	0.72	ปานกลาง	4.40	0.55	มาก	1.20	3
4.4 การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทาง	3.25	0.68	ปานกลาง	4.49	0.53	มาก	1.15	1
4.5 การสร้างสื่อการสอนที่บูรณาการภาษากับงานอาชีพ	3.20	0.70	ปานกลาง	4.40	0.57	มาก	1.20	4
รวม	3.22	0.70	ปานกลาง	4.40	0.55	มาก	1.18	-

จากตาราง 56 พบว่า ผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียน (Knowledge of Learners) ผลปรากฏดังนี้

ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage) ผลปรากฏดังนี้

ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.22) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่าทุกข้อมีผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานจริงและการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.25) ส่วนการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิค การจำลองสถานการณ์การทำงานผ่านสื่อมัลติมีเดีย และการสร้างสื่อการสอนที่บูรณาการภาษากับงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ($\overline{X}$ = 3.20)

หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่าทุกข้อมีผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก โดยการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.49) รองลงมาคือการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานจริง ($\overline{X}$= 4.45) ส่วนการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.35)

ผลต่างค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการโดยรวมมีค่าเท่ากับ 1.18 โดยการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานจริง การจำลองสถานการณ์การทำงานผ่านสื่อมัลติมีเดีย และการสร้างสื่อการสอนที่บูรณาการภาษากับงานอาชีพมีผลต่างมากที่สุด (1.20) รองลงมาคือการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิคและการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทาง (1.15)

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตาราง 57 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอาชีวศึกษา ก่อนและหลังการพัฒนา ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)

รายการประเมิน	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา			ผลต่างก่อนและหลังการพัฒนา	
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	ลำดับ
5.1 การประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.40	0.62	ปานกลาง	4.55	0.51	มากที่สุด	1.30	2
5.2 การทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง	3.30	0.64	ปานกลาง	4.45	0.53	มาก	1.25	3
5.3 การประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพ	3.35	0.63	ปานกลาง	4.50	0.52	มาก	1.25	3
5.4 การวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน	3.35	0.62	ปานกลาง	4.50	0.51	มาก	1.35	1
5.5 การติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพ	3.35	0.64	ปานกลาง	4.50	0.53	มาก	1.20	4
รวม	3.35	0.63	ปานกลาง	4.50	0.52	มาก	1.15	-

จากตาราง 57 พบว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ผลปรากฏดังนี้

ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.35) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยการประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.40) รองลงมาคือ การประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพ การวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน และการติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 3.35) ส่วนการทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.30)

หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50) เมื่อพิจารณาผลลัพธ์รายข้อ พบว่า มีผลลัพธ์อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยการประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) รองลงมาคือ การประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพ การวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน และการติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.50) ส่วนการทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.45)

ผลต่างค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการโดยรวมมีค่าเท่ากับ 1.15 โดยการวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานมีผลต่างมากที่สุด (1.35) รองลงมาคือ การประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพ (1.30) การทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริงและการประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพ (1.25) ส่วนการติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพมีผลต่างน้อยที่สุด (1.20)

ขั้นตอนที่ 2.2 การประเมินโดยการสัมภาษณ์ผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาและนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ไปใช้

ตาราง 58 แสดงผลการประเมินโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาและนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้

ประเด็นการประเมิน	ผลลัพธ์
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)	จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่ามีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการบูรณาการภาษาอังกฤษกับงานอาชีพอย่างเป็นระบบ ครูผู้สอนได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาภาษาอังกฤษเข้ากับบริบทวิชาชีพของผู้เรียนในแต่ละสาขา โดยนำสถานการณ์การทำงานจริงมาเป็นฐานในการจัดกิจกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษ มีการใช้กรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมาเป็นสื่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ ยังพบว่าการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ โดยครูผู้สอน

ตาราง 58 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ผลลัพธ์
1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)	ได้ออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นตามมาตรฐานของแต่ละสาขาวิชาชีพ มีการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์ที่หลากหลาย ทั้งในห้องเรียนและในสภาพแวดล้อมที่จำลองสถานการณ์การทำงานจริง การดำเนินการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในด้านวิชาชีพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา
2. ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)	จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ด้านเนื้อหาภาษา พบประเด็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ดังนี้ การใช้ไวยากรณ์และคำศัพท์เฉพาะทาง ครูผู้สอนได้มีการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษเข้ากับบริบทงานอาชีพ โดยเน้นการประยุกต์ใช้โครงสร้างภาษาที่จำเป็นในการทำงาน นอกจากนี้ มีการสอนคำศัพท์เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการสื่อสารในบริบทวิชาชีพ การสื่อสารในสถานที่ทำงานการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษที่จำเป็นในสถานที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง ผู้เรียนได้ฝึกฝนการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพของตน การนำเสนอและการจัดการเอกสาร มีการพัฒนาทักษะการนำเสนองานทางวิชาชีพเป็นภาษาอังกฤษควบคู่ไปกับการฝึกอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิค ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการเรียนรู้ในส่วนนี้ช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตของผู้เรียนอย่างครบถ้วน จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ด้านการบริหารจัดการ

ตาราง 58 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ผลลัพธ์
3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	ชั้นเรียน พบว่า สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการทำงานจริง ในด้านการจัดพื้นที่และบรรยากาศการเรียนรู้ มีการออกแบบห้องเรียนให้มีลักษณะที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้คุ้นเคยกับบรรยากาศการทำงานในสถานประกอบการ การจัดการเรียนการสอนมีการสร้างบรรยากาศที่เสมือนการฝึกงาน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานจริง ในส่วนของการพัฒนาทักษะวิชาชีพมีการส่งเสริมการสร้างวินัยและความรับผิดชอบในการทำงานแบบมืออาชีพผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การบริหารจัดการเวลาเรียนมีการวางแผนอย่างเป็นระบบโดยจัดสรรเวลาให้สอดคล้องกับการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะอย่างสมดุล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ในบริบทวิชาชีพและเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้าสู่การทำงานในสถานประกอบการได้อย่างราบรื่น
4. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี พบว่า สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ การใช้อุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพได้ถูกนำมาบูรณาการในการสอนภาษาอังกฤษเทคนิคโดยใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงประกอบการเรียนการสอน ควบคู่กับการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่มีการใช้งานจริงในสถานประกอบการ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภาษาอังกฤษในบริบทที่สอดคล้องกับการทำงานจริง ในด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอน มีการใช้สื่อมัลติมีเดียในการจำลองสถานการณ์การทำงาน และการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทาง ทำให้ผู้เรียนสามารถฝึกฝนทักษะภาษาอังกฤษได้อย่างต่อเนื่อง

ตาราง 58 (ต่อ)

ประเด็นการประเมิน	ผลลัพธ์
5. ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)	จากการวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า สถานศึกษามีการดำเนินการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการประเมินความสามารถทางภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพอย่างเป็นระบบ ในด้านมาตรฐานการประเมิน มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินทักษะภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีการทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง ซึ่งช่วยให้การประเมินผลสะท้อนความสามารถในการนำภาษาอังกฤษไปใช้ในการประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง การประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มีการวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานผ่านการทดสอบภาคปฏิบัติและการจำลองสถานการณ์การทำงาน ทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริง นอกจากนี้ยังมีระบบการติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น การดำเนินการด้านการวัดและประเมินผลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการประเมินที่มีคุณภาพ สามารถวัดความสามารถทางภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 32 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าแม้การดำเนินงานปัจจุบันจะอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่ยังมีช่องว่างที่ต้องการการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการวางแผนร่วมกันซึ่งมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน และด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือด้านการวางแผนพัฒนา

3. ผลการศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน โดยภาพรวมความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการพัฒนา โดยการวัดความรู้ความเข้าใจที่มีต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ก่อนนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ มีคะแนนประเมินความรู้ก่อนการอบรมเฉลี่ย 16.50 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 55 และมีคะแนนประเมินความรู้หลังการอบรมเฉลี่ย 28.30 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 94.33 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการอบรมสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางและหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการรายด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management) ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

4.2.2 ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content) ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

4.2.3 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2.4 ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage) ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก

4.2.5 ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ก่อนการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง หลังการพัฒนา โดยรวมมีผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการตามแนวทางตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ผลการวิจัยรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และ 32 ตัวบ่งชี้ โดยแบ่งเป็น ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative

Planning) มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) มี 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) มี 5 ตัวบ่งชี้ และด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) มี 7 ตัวบ่งชี้ เมื่อนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่านประเมิน พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

ความเหมาะสมขององค์ประกอบดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) ของนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Mosher และ Purpel (1972) ที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cogan (1973) ผู้พัฒนาการนิเทศแบบคลินิกที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ การวางแผน และการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ รวมถึงแนวคิดของ Goldhammer (1995) ที่เสนอกระบวนการนิเทศ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การประชุมก่อนการสังเกต การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูล การประชุมหลังการสังเกต และการวิเคราะห์หลังการประชุม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Acheson และ Gall (1997) ที่เน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูผ่านกระบวนการวางแผน การสังเกต และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นนี้ยังได้รับการปรับให้เหมาะสมกับบริบทการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาไทย โดยเพิ่มเติมองค์ประกอบด้านการวางแผนปรับปรุงและการประเมินผลร่วมกัน ซึ่งสะท้อนแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง อันเป็นหัวใจสำคัญของการนิเทศการศึกษาสมัยใหม่ การผสมผสานแนวคิดทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลเข้ากับการคำนึงถึงบริบทเฉพาะของการศึกษาไทย ทำให้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นมีความครอบคลุม มีความน่าเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษาอาชีวศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสภาพความต้องการจำเป็นของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1 สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษโดยมีการดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นิเทศได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมีผลเชิงบวกต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะเมื่อมีการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sowell และ Gough (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีระบบพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู รวมถึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญ น่วมมะโน (2562), ธัญญลักษณ์ เวชกามา (2562), พัชนี แดนเสนา (2563) และมะลิวัน สมศรี (2563) ที่เน้นความสำคัญของการศึกษาสภาพปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบในกระบวนการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Koç และ Savaš (2024) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลและการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีคุณภาพในกระบวนการนิเทศ รวมถึงงานวิจัยของ Miller (2022) และจรัญ น่วมมะโน (2562) ที่พบว่า การวิเคราะห์และประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนิเทศที่สำคัญ

ในขณะที่ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mede (2020) ที่เน้นความสำคัญของการสร้างปฏิสัมพันธ์และการสะท้อนคิดร่วมกันระหว่างครูผู้สอน และงานวิจัยของ Banegas (2022) ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู

เพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ โดยอาจพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลให้แก่ผู้นิเทศและครู สร้างระบบการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน และส่งเสริมการใช้ข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Ziaabadi, Karimi และ Hashemi (2023) ที่เน้นความสำคัญของการมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ ควรนำจุดแข็งด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้มาใช้เป็นฐานในการพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น การใช้การประชุมแลกเปลี่ยนรู้เป็นเวทีในการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน การวางแผนร่วมกัน และการวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความคาดหวังสูงในการพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความต้องการในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูผู้สอนภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mede (2020)

ที่เน้นความสำคัญของการสร้างปฏิสัมพันธ์และการสะท้อนคิดร่วมกันระหว่างครูผู้สอน งานวิจัยของ Banegas (2022) ที่พบว่า การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู และงานวิจัยของจรัญ น่วมมะโน (2562) ที่พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการมีค่าเฉลี่ยรองลงมา สะท้อนถึงความต้องการในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Koç และ Savaš (2024) ที่เน้นความสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และงานวิจัยของธัญญลักษณ์ เวชกามา (2562) ที่พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นิเทศและครูต้องได้รับการพัฒนาด้านการวางแผนปรับปรุง การสังเกตการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลร่วมกันที่มีค่าเฉลี่ยสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) และงานวิจัยของพัชนี แดนเสนา (2563) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพต้องมีการวางแผน สังเกตการสอน และประเมินผลอย่างเป็นระบบ แม้ว่าด้านการวางแผนร่วมกันจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sasongko, Kristiawan, และ Walid (2021) และงานวิจัยของมะลิวัน สมศรี (2563) ที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการวางแผนระหว่างผู้นิเทศและครู

จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนารูปแบบการนิเทศควรมุ่งเน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ ควบคู่กับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผน และการประเมินผลร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศที่พบในงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่หลากหลายในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพบว่า ด้านการวางแผนร่วมกันมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน และด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านการวางแผนร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sasongko, Kristiawan และ Walid (2021) ที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ และงานวิจัยของจรัญ น่วมมะโน (2562) ที่พบว่า การวางแผนร่วมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ

ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกันที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่สอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miller (2022) ที่เน้นความสำคัญของการสะท้อนคิดและการให้ข้อมูล

ป้อนกลับในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และงานวิจัยของธัญญลักษณ์ เวชกามา (2562) ที่พบว่า การประเมินผลร่วมกันเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู

ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่สาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Banegas (2022) ที่เน้นความสำคัญของการเชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติจริงในห้องเรียน และงานวิจัยของพัชนี แดนเสนา (2563) ที่พบว่า การสังเกตการสอนเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการและด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Koç และ Savaš (2024) และมะลิวัน สมศรี (2563) ที่เน้นความสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาวิชาชีพครู

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาระบบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนร่วมกันและการประเมินผลร่วมกันเป็นลำดับแรก โดยอาศัยการสังเกตการจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกลไกสนับสนุน การพัฒนาระบบการนิเทศตามลำดับความต้องการจำเป็นนี้จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการออกแบบ สร้าง และประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 ผลการออกแบบและสร้างรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมและเป็นระบบ ประกอบด้วยหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการและการประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Joyce และ Weil (2003) ที่เสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ และแนวคิดของ Keeves (1988) ที่เน้นความสำคัญของการมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนารูปแบบ ความสอดคล้องนี้ช่วยสร้างความมั่นใจว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีพื้นฐานทางทฤษฎีที่แข็งแกร่ง

การบูรณาการแนวคิดสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมงาน การนิเทศแบบคลินิก แนวคิดเชิงระบบ และแนวคิดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง สะท้อนถึงความพยายามในการสร้างรูปแบบที่ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนาวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การผสมผสานแนวคิดเหล่านี้ยังช่วยเสริมจุดแข็งและลดข้อจำกัดของแต่ละแนวคิด

การออกแบบให้มี 6 องค์ประกอบหลัก พร้อมตัวบ่งชี้ที่ชัดเจน ไม่เพียงสอดคล้องกับงานวิจัยของภัณฑิรา สุปการ (2557) และสวัสดิ์ วันภูงา (2564) เท่านั้น แต่ยังแสดงถึงการพัฒนา

ต่อยอด โดยเพิ่มองค์ประกอบที่เฉพาะเจาะจงสำหรับการนิเทศครูภาษาอังกฤษ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการและการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sowell และ Gough (2023) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู

จุดเด่นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในด้านการผสมผสานเทคโนโลยีกับการนิเทศแบบพบหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhu และ Wang (2022) แต่มีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทของไทยมากขึ้น โดยคำนึงถึงความพร้อมด้านเทคโนโลยีและวัฒนธรรมการทำงานของครูไทย นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Miller (2022) และธัญญลักษณ์ เวชกามา (2562) ซึ่งช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการใช้ข้อมูลในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

การกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bardo และ Hartman (1982) และงานวิจัยของพัชนี แดนเสนา (2563) โดยเฉพาะในประเด็นการสร้างการมีส่วนร่วมและการสะท้อนผล การระบุเงื่อนไขที่ชัดเจนนี้ช่วยเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้จริง นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alghasab และคณะ (2023) ซึ่งเน้นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

อย่างไรก็ตาม การนำรูปแบบไปใช้จริงอาจต้องคำนึงถึงความแตกต่างของบริบทในแต่ละสถานศึกษา การเตรียมความพร้อมของผู้นิเทศและครู รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การนำรูปแบบไปใช้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยสรุป รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือ มีการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่สำคัญ พร้อมทั้งมีการปรับให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปรายหลายประการ

ประการแรก ผลการประเมินที่พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน สะท้อนถึงคุณภาพและความน่าเชื่อถือของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทุมพร จามรมาน (2555) และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2552) ที่เน้นความสำคัญของการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ การได้รับการประเมินในระดับสูงสุดทั้งสามด้านแสดงให้เห็นว่ารูปแบบนี้ไม่เพียงแต่มีความถูกต้องทางวิชาการ แต่ยังมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

ประการที่สอง วิธีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1976) ที่เสนอว่า การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างรอบด้าน โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบอย่างละเอียด ทั้งในด้านความสอดคล้องกับทฤษฎี ความเหมาะสมกับบริบท และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ การที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 9 ท่าน ให้การประเมินในระดับมากที่สุด จึงเป็นการยืนยันคุณภาพของรูปแบบจากมุมมองของผู้มีความรู้และประสบการณ์ในวงการศึกษา

ประการที่สาม เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในประเทศ พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของภัณฑิรา สุปการ (2557) และศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล (2559) ที่ได้รับการประเมินในระดับมากที่สุด แต่งานวิจัยนี้มีจุดเด่นในการประเมินที่ครอบคลุมทั้งสามด้าน ซึ่งทำให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Liu และ Zhang (2023) และ Sowell และ Gough (2023) ที่เน้นการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำรูปแบบไปใช้จริง แต่มีการปรับเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสมกับบริบทของไทยมากขึ้น

ประการที่สี่ ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความพร้อมในการนำไปใช้จริง อย่างไรก็ตาม ตามข้อเสนอของอุทุมพร จามรมาน (2555) ควรมีการทดลองใช้รูปแบบในสภาพจริงและประเมินผลการใช้งาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นเพียงขั้นตอนแรกของการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ ซึ่งควรตามด้วยการทดลองใช้และการประเมินผลในสภาพจริง

โดยสรุป ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญแสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพและความน่าเชื่อถือสูง มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษา อย่างไรก็ตาม การทดลองใช้และประเมินผลในสภาพจริงยังเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยยืนยันประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการพัฒนาตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่โดดเด่นของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยคะแนนหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนถึงความสำเร็จในการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miller (2022) ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของการวัดผลที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพครู

การที่คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นอย่างมากจากร้อยละ 55 เป็นร้อยละ 94.33 เป็นผลมาจากการบูรณาการแนวคิดสำคัญ 5 ประการในการพัฒนารูปแบบ ได้แก่ การนิเทศแบบ

ร่วมมือตามแนวคิดของ Bardo และ Hartman (1982) การนิเทศแบบเพื่อนร่วมงานของ Joyce และ Weil (2003) การนิเทศแบบคลินิกตามแนวคิดของ Keeves (1988) แนวคิดเชิงระบบ และแนวคิดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้การพัฒนามีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการพัฒนายังเป็นผลมาจากการเน้นการเรียนรู้แบบ Active Learning ตามข้อเสนอของ Banegas (2022) และการคำนึงถึงบริบทเฉพาะของสถานศึกษาอาชีวศึกษาตามแนวคิดของ Sasongko, Kristiawan และ Walid (2021) รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Merriam และ Bierema (2014) เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรมีการติดตามผลในระยะยาวและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดของ Glickman, Gordon และ Ross-Gordon (2018) เกี่ยวกับการนิเทศแบบร่วมมือ รวมทั้งการขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในวงกว้างต่อไป

4.2 การประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งแต่ละประเด็นสามารถอภิปรายได้ดังนี้

4.2.1 ผลการประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยพบว่าหลังการพัฒนา ผลลัพธ์โดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีการพัฒนามากที่สุด

ความสำเร็จนี้สอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศแบบคลินิกของนักวิชาการหลายท่าน อาทิ Mosher และ Purpel (1972), Cogan (1973) และ Goldhammer (1995) ที่เน้นการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ผ่านการสร้างความสัมพันธ์ การวิเคราะห์การสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเป็นระบบ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดหลังการพัฒนาและมีผลต่างมากเป็นอันดับสอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) ที่พบว่าโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพมีผลเชิงบวกต่อสมรรถนะการสอนของครู และงานวิจัยของ Miller (2022) ที่เน้นความสำคัญของการสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาทักษะการจัดการชั้นเรียน การพัฒนาด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่มีผลต่างเป็นอันดับสาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhu และ Wang (2022) ที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนภาษาอังกฤษ ในขณะที่ด้านการวัดและประเมินผลที่มีผลต่างน้อยที่สุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการประเมินผลเพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Alghasab และคณะ (2023)

ในบริบทของประเทศไทย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัณฑิรา สุปการ (2557), พัชนี แดนเสนา (2563) และมะลิวัน สมศรี (2563) ที่พบว่า การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่เป็นระบบสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาที่ยั่งยืนจำเป็นต้องมีการติดตามผลในระยะยาวและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านที่มีผลต่างน้อย เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในทุกด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sowell และ Gough (2023) ที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

4.2.2 ผลการประเมินด้านการจัดการเรียนรู้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยค่าเฉลี่ยโดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากหลังการพัฒนา สะท้อนถึงความสำเร็จในการยกระดับความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

การพัฒนาที่โดดเด่นในด้านการสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miller (2022) ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง และงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูช่วยเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริง

การพัฒนาด้านการบูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพ การจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารในสถานการณ์การทำงานจริง และการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาในระดับที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alghasab และคณะ (2023) ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ภาษาที่เชื่อมโยงกับบริบทวิชาชีพ

แม้ว่าการใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจะมีการพัฒนาน้อยที่สุด แต่ยังคงมีการพัฒนาที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ziaabadi, Karimi และ Hashemi (20233) ที่เสนอแนวทางการใช้กรณีศึกษาในการพัฒนาทักษะภาษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศของภัณฑิรา สุปการ (2557) และพัชนี แดนเสนา (2563) ที่พบว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ควรมีการพัฒนาเพิ่มเติมในด้านการใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพเพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีความเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Sowell และ Gough (2023) ที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

4.2.3 ผลการประเมินด้านเนื้อหาภาษาแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยค่าเฉลี่ยโดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากหลังการพัฒนา สะท้อนถึงความสำเร็จในการยกระดับความรู้และทักษะด้านภาษาของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

การพัฒนาที่โดดเด่นในด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงานและความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alghasab และคณะ (2023) ที่เน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในบริบทวิชาชีพ และการพัฒนาความรู้ด้านคำศัพท์ของครูผู้สอน

ด้านการอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิค และความรู้เกี่ยวกับระบบเสียงภาษาอังกฤษมีการพัฒนาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) ที่พบว่าการพัฒนาวิชาชีพครูช่วยเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาษาที่เชื่อมโยงกับการทำงาน รวมถึงงานวิจัยของ Zhu และ Wang (2022) ที่เน้นการบูรณาการความรู้ด้านภาษาในการสอน

ทักษะการพูดและการฟังภาษาอังกฤษที่มีค่าเฉลี่ยสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miller (2022) ที่เน้นการสะท้อนคิดในการพัฒนาทักษะการสอน และงานวิจัยของศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล (2559) ที่พบว่าการนิเทศช่วยพัฒนาสมรรถภาพการสอนภาษาอังกฤษของครู

ในบริบทของประเทศไทย ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญ น่วมมะโน (2562) และพัชนี แดนเสนา (2563) ที่พบว่า การนิเทศช่วยพัฒนาความสามารถในการสอนภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ไวยากรณ์และการนำเสนองานทางวิชาชีพยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติม สอดคล้องกับข้อเสนอของ Sowell และ Gough (2023) ที่เน้นการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางภาษาในบริบทจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2.4 ผลการประเมินด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนแสดงให้เห็นประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยค่าเฉลี่ยโดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากที่สุดหลังการพัฒนา สะท้อนถึงความสำเร็จในการยกระดับความสามารถด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

การพัฒนาที่โดดเด่นในด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบการฝึกงานในสถานประกอบการและการจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูช่วยเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง และงานวิจัยของ Miller (2022) ที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพ

ด้านการสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพและการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพมีการพัฒนาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ziaabadi, Karimi และ Hashemi (2023) ที่เน้นการพัฒนาทักษะการจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ

ในบริบทของประเทศไทย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของภัณฑิรา สุปการ (2557) และพัชนี แดนเสนา (2563) ที่พบว่า การนิเทศแบบมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ด้านการบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติม สอดคล้องกับข้อเสนอของ Sowell และ Gough (2023) ที่เน้นการพัฒนาทักษะการจัดการเวลาและการบูรณาการทฤษฎีกับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.5 ผลการประเมินด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยค่าเฉลี่ยโดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากหลังการพัฒนา สะท้อนถึงความสำเร็จในการยกระดับความสามารถด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

การพัฒนาที่โดดเด่นในด้านการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัล การจำลองสถานการณ์ผ่านสื่อมัลติมีเดีย และการสร้างสื่อการสอนที่บูรณาการกับงานอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhu และ Wang (2022) ที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนภาษาอังกฤษ และงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีในการสอน

การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทางที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดหลังการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alghasab และคณะ (2023) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะภาษาเฉพาะทาง และงานวิจัยของพัชนี แดนเสนา (2563) ที่พบว่า การนิเทศช่วยพัฒนาการใช้สื่อการเรียนรู้ออนไลน์

ในบริบทของประเทศไทย ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวัน สมศรี (2563) ที่พบว่า การนิเทศช่วยพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิคยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติม สอดคล้องกับข้อเสนอของ Miller (2022) และ Sowell และ Gough (2023) ที่เน้นการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีกับการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีความสมจริงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2.6 ผลการประเมินด้านการวัดและประเมินผลแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยค่าเฉลี่ยโดยรวมเพิ่มขึ้นจากระดับปานกลางเป็นระดับมากหลังการพัฒนา สะท้อนถึงความสำเร็จในการยกระดับความสามารถด้านการวัดและประเมินผลของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

การพัฒนาที่โดดเด่นในด้านการวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Miller (2022) ที่เน้นการประเมินผลในสถานการณ์จริง และงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) ที่พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูช่วยเสริมสร้างความสามารถในการประเมินทักษะภาษาในบริบทการทำงาน

การประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดหลังการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alghasab และคณะ (2023) ที่เน้นการประเมินตามสมรรถนะวิชาชีพ และงานวิจัยของพัชนี แดนเสนา (2563) ที่พบว่า การนิเทศช่วยพัฒนาการประเมินผลตามมาตรฐานวิชาชีพ

ด้านการทดสอบและการประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพมีการพัฒนาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ziaabadi, Karimi และ Hashemi (2023) ที่เน้นการประเมินทักษะการสื่อสารในบริบทวิชาชีพ

อย่างไรก็ตาม การติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติม สอดคล้องกับข้อเสนอของ Sowell และ Gough (2023) ที่เน้นความสำคัญของการประเมินพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 จุดเด่นและข้อจำกัดของงานวิจัย

จุดเด่นและข้อจำกัดของการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา ดังนี้

ในด้านจุดเด่น งานวิจัยนี้มีการบูรณาการแนวคิดการนิเทศแบบคลินิกกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu และ Zhang (2023) ที่เน้นการผสมผสานวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย โดยมีจุดเด่นเพิ่มเติมในการเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการที่ชัดเจน และการออกแบบเครื่องมือประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความละเอียดและเฉพาะเจาะจงมากกว่างานวิจัยของ Sowell และ Gough (2023) ที่เน้นการประเมินเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้ การพัฒนารูปแบบการนิเทศยังมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการนิเทศอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhu และ Wang (2022) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาวิชาชีพครู และมีการสร้างเครื่องมือนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทการสอนภาษาอังกฤษในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ Alghasab และคณะ (2023)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดที่สำคัญสองประการ ประการแรกคือ การทดลองใช้รูปแบบยังทำในวงจำกัดและใช้ระยะเวลาค่อนข้างสั้น ต่างจากงานวิจัยของ Zhu และ Wang (2022) ที่มีการติดตามผลในระยะยาว ประการที่สองคือ การประเมินผลยังไม่ได้ครอบคลุมถึง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของจรัญ น่วมมะโน (2562) ที่ศึกษาผลที่เกิดกับผู้เรียนด้วย

ข้อจำกัดเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาต่อยอดงานวิจัยในอนาคต โดยควรมีการขยายขอบเขตการทดลองใช้รูปแบบให้กว้างขวางขึ้น เพิ่มระยะเวลาในการติดตามผล และศึกษาผลกระทบที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้การพัฒนารูปแบบการนิเทศมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสอดคล้องกับความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจน โดยรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นสามารถยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากการพัฒนาที่มีนัยสำคัญในทุกด้าน ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ เนื้อหาภาษา การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนอาชีวศึกษาสู่การทำงานในยุคปัจจุบัน รวมถึงการตอบสนองนโยบายการพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสากลตามแนวทางประเทศไทย 4.0

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับผู้รับการนิเทศ (ครูผู้สอน)

1.1.1 ควรเตรียมความพร้อมและมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการนิเทศ โดยเฉพาะการวางแผนร่วมกับผู้นิเทศ

1.1.2 พัฒนาทักษะการสะท้อนคิดและการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.1.3 เปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะและมุมมองจากผู้นิเทศ พร้อมนำไปปรับใช้ในการพัฒนาการสอน

1.1.4 แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ

1.1.5 บันทึกผลการพัฒนาการสอนและผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

1.2 สำหรับผู้นิเทศ (ศึกษานิเทศก์/ครูแกนนำ)

1.2.1 พัฒนาทักษะการให้คำปรึกษา การสังเกตการจัดการเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์

1.2.2 สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและความไว้วางใจกับผู้รับการนิเทศ เน้นการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน

1.2.3 ใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์

1.2.4 จัดทำแผนการนิเทศที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้สอน

1.2.5 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านเนื้อหา เทคนิคการสอน และทักษะการนิเทศ

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.1 กำหนดนโยบายและทิศทางการนิเทศการสอนที่ชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3.2 จัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และเวลาที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

1.3.4 ติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนา

1.3.5 เป็นผู้นำทางวิชาการและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

1.4 บทบาทของหัวหน้าแผนก/หัวหน้าหมวด

1.4.1 ประสานงานระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน เพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่น

1.4.2 จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในแผนก/หมวด เพื่อแบ่งปันประสบการณ์และเทคนิคการสอน

1.4.3 นิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูในแผนก/หมวดอย่างสม่ำเสมอและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

1.4.4 ช่วยเหลือและสนับสนุนครูที่มีความต้องการพิเศษหรือประสบปัญหาในการจัดการเรียนรู้

1.4.5 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผลการนิเทศเพื่อวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในแผนก/หมวด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเชิงลึกและการวิจัยแบบผสมผสาน

2.1.1 ศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศในบริบทอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน

2.1.2 วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา

2.1.3 วิจัยเชิงนโยบายเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการนิเทศในระดับนโยบาย

2.2 การพัฒนารูปแบบและเทคโนโลยี

2.2.1 วิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศออนไลน์หรือการนิเทศทางไกลที่มีประสิทธิภาพ

2.2.2 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการนิเทศ

2.2.3 วิจัยเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นกับรูปแบบอื่น ๆ

2.3 การพัฒนาบุคลากรและชุมชนการเรียนรู้

2.3.1 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้นิเทศ

2.3.2 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูภาษาอังกฤษ

2.4 การประเมินผลและผลกระทบ

2.4.1 ศึกษาผลกระทบระยะยาวต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.4.2 วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการนิเทศที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ธารอักษร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ*. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.

กฤษฎา โพธิ์ชัยรัตน์. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่เสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

คณะกรรมการคุรุสภา. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. *ราชกิจจานุเบกษา*, 130(พิเศษ 156 ง), 41-56.

คณาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2558). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

จรัญ น่วมมะโน. (2562). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2553). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.

ชิรวัฒน์ นิจเนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 4(2), 71-102.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2564). *การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.

ทิศนา แขมมณี. (2555). *ปลุกโลกการสอนให้มีชีวิตสู่ห้องเรียนแห่งศตวรรษใหม่*. กรุงเทพฯ : สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิสชิ่ง.

ทิศนา แขมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธัญญลักษณ์ เวชกามา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นิตยา เปลื้องนุช. (2554). *การบริหารหลักสูตร*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิพนธ์ ไทยพานิช. (2535). *การนิเทศแบบคลินิก*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น. (2553). *พจนานุกรมไทยฉบับทันสมัยและสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

บุญชม ศรีสะอาด. (2534). รูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒ วิจัยและพัฒนา*, 4(2), 15-27.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ปัญญา ธีระวิทยเลิศ. (2559). เทคนิคการสนทนากลุ่มที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหามกุฏราชวิทยาลัย*, 7(2), 1-15.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2560). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (2551, 5 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 43 ก. หน้า 1-24.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. (2546, 7 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก. หน้า 1-30.

พลพิศิษฐ์ ตาละซอน. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีความเหมาะสมเชิงพื้นที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พัชนี แดนเสนา. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2559). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมสุดา ศิริรังศรี. (2550). *การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารและการจัดการการศึกษาศูนย์ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.

ภัณฑิรา สุปการ. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภัณฑิรา สุปการ. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มะลิวัน สมศรี. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). *การประเมินโครงการแนวคิดและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2563). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งรัชชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การนิเทศการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ *มหาวิทยาลัย*ทักษิณ.

วราภรณ์ วราธิพร. (2558). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อส่งเสริมความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2554). *การสื่อสารในกระบวนการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2552). การวิจัยและพัฒนา. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 1(2), 2-12.

ศิริวรรณ ลี้กิจเจริญผล. (2559). *การนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูภาษาอังกฤษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สงัด อุทรานันท์. (2530). *การนิเทศการศึกษา: หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.

สมาน อัศวภูมิ. (2550). การใช้วิจัยพัฒนารูปแบบและการวิจัยกับวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 2(2), 83-94.

สมาน อัศวภูมิ. (2561). ทบทวนแนวคิดและวิธีวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 18(1), 1-13.

สวัสดิ์ วันภูงา. (2564). *การพัฒนารูปแบบการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ส่องแสง อัยวรรณ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูผู้สอนภาษาอังกฤษโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สัมมา รธนิธย์. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สามารถ ผ่องศรี. (2563). *รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาไทยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่: เอกสารการ อบรมตามหลักสูตรการพัฒนาศึกษานิเทศก์ ครั้งที่ 1*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *กฎกระทรวงว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2562). *หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สามลดา.

สุทัศน์ สังคะพันธ์. (2565). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับโรงเรียนเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2555). *การวิจัยและประเมินผลการศึกษาผู้ใหญ่: Research and evaluation in adult education*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรอุมา บวรศักดิ์. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการนิเทศการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อุทุมพร จามรมาน. (2555). โมเดลคืออะไร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 1(2), 22-25.

Abdullaev, Z.K. (2021). Second language learning: Issues and implications. *Asian Journal of Multidimensional Research*, 10(4), 824-827.

Abera, T. (2017). Teachers' and supervisors' perceptions of supervision practices in public secondary schools in East Shoa zone, Oromia region. *International Journal of Sciences*, 6(4), 18-27.

Acheson, K.A. and Gall, M.D. (1997). *Techniques in the clinical supervision of teachers: Preservice and inservice applications*. 4th ed. New York : Longman.

Acheson, K.A. and Gall, M.D. (2011). *Clinical supervision and teacher development: Preservice and inservice applications*. 6th ed. New York : John Wiley & Sons.

Adelman, C., Adelman, C. and Walker, R. (2003). *A guide to classroom observation*. London : Routledge.

Aguilar, E. (2020). *Coaching for equity: Conversations that change practice*. New York : John Wiley & Sons.

Ainsworth, L. and Viegut, D. (2019). *Instructional coaching in action: An integrated approach that transforms thinking, practice, and schools*. New York : Corwin Press.

Alfonso, R.J., Firth, G.R. and Neville, R.F. (1981). *Instructional supervision: A behavior system*. New York : Allyn and Bacon.

Alghasab, M., Aljaser, A., Alhaji, B. and Al-Senafi, B. (2023). Exploring English language supervisors' competencies from Kuwaiti student teachers' perspectives: A study in the College of Basic Education (CBE). *Journal of Education and Learning*, 12(5), 52-66.

Ali, M.S.B., Yasmeen, R. and Munawar, Z. (2023). The impact of technology integration on student engagement and achievement in mathematics education: A systematic review. *International Journal of Computer Integrated Manufacturing*, 6(3), 222-232.

American Council on the Teaching of Foreign Language. (2013). *ACTFL/CAEP program standards for the preparation of foreign language teachers*. Alexandria, VA : ACTFL.

Anders, P. and others. (2022). Communication and collaboration among teachers in assessment for learning. *Journal of Educational Assessment and Evaluation*.

Anderson, C.M. and Stewart, P. (2023). *Connoisseurship*. Oxford : Oxford University Press.

Anshari, M. and Hamdan, M. (2022). Understanding knowledge management and upskilling in Fourth Industrial Revolution: Transformational shift and SECI model. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(3), 373-393.

Archer, J., Cantrell, S., Holtzman, S.L., Joe, J.N., Tocci, C.M. and Wood, J. (2016). *Better feedback for better teaching: A practical guide to improving classroom observations*. New York : John Wiley & Sons.

Aslan, A. (2021). The evaluation of collaborative synchronous learning environment within the framework of interaction and community of inquiry: An experimental study. *Journal of Pedagogical Research*, 5(2), 72-87.

Atieno, O.E., Jotham, O. and Onyango, A.G. (2018). Perceptions of principals, heads of departments and teachers regarding effectiveness of principals' instructional supervision in assisting teachers in the implementation of the curriculum. *European Journal of Education Studies*, 5(7), 172-187.

Baker, R.S.J.D. (2010). Data mining for education. *International Encyclopedia of Education*, 7(3), 112-118.

Bambrick-Santoyo, P. (2018). *Leverage leadership 2.0: A practical guide to building exceptional schools*. New York : John Wiley & Sons.

Banegas, D.L. (2022). Teacher educators' funds of knowledge for the preparation of future teachers. *RELC Journal*, 53(3), 686-702.

Bardo, J.W. and Hartman, J.J. (1982). *Urban sociology: A systematic introduction*. New York : F.E. Peacock.

Beach, D.M. and Reinhartz, J. (2000). *Supervisory leadership: Focus on instruction*. New York : Allyn & Bacon.

Belion, R. and Belion, S. (1982). *Educational supervision: Perspectives and practices*. New York : Prentice Hall.

Bell, C.A., Dobbelaer, M.J., Klette, K. and Visscher, A. (2019). Qualities of classroom observation systems. *School Effectiveness and School Improvement*, 30(1), 3-29.

Bellon, J.J. and Bellon, E. C. (1982). *Classroom supervision and instructional improvement: A synergetic process*. 2nd ed. Dubuque, IA : Kendall/Hunt.

Bellon, J.J. and Huffman, D. (1976). *Supervision of instruction: A phase approach*. New York : Allyn and Bacon.

Bennis, W. (1989). *On becoming a leader*. New York : Addison-Wesley.

Bienkowski, M., Feng, M. and Means, B. (2012). *Enhancing teaching and learning through educational data mining and learning analytics: An issue brief*. Washington, D.C. : Office of Educational Technology, US Department of Education.

Black, P. and Wiliam, D. (2018). Classroom assessment and pedagogy. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 25(6), 551-575.

Blackmon, S.J. and Moore, R.L. (2020). A framework to support interdisciplinary engagement with learning analytics. In D. Ifenthaler, & D. Gibson (eds.), *Adoption of Data Analytics in Higher Education Learning and Teaching. Advances in Analytics for Learning and Teaching* (pp. 39-52). Springer. Cham.

Boyan, N.J. and Copeland, G. (1978). *Supervision in education*. New York : McGraw-Hill.

Bradley, E., Isaac, P.and King, J. (2020). Assessment of pre-service teacher dispositions. *Excelsior: Leadership in Teaching and Learning*, 13(1), 6.

Brookhart, S.M. (2023). *Classroom assessment essentials. Alexandria*, VA : ASCD.

Brown, H.D. and Lee, H. (2015). *Teaching by principles: An interactive approach to language pedagogy*. White Plains, NY : Pearson.

Brown, W.B. and Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York : John Wiley and Sons.

Bryce, J., Thinakaran, R. and Zakaria, Z.A. (2022). Knowledge management applied to learning English as a second language through asynchronous online instructional videos. *Journal of Information Technology Education: Innovations in Practice*, 21, 115-133.

Bryk, A.S. (2010). Organizing schools for improvement. *Phi Delta Kappan*, 91(7), 23-30.

Burns, R.W. and Yendol-Hoppey, D. (2015). Supervision in professional development schools. In S. Zepeda & J. Glanz (Eds.), *Supervision: New perspectives for theory and practice* (pp. 97-128). Rowman & Littlefield.

Caliskan, A. and Zhu, C. (2020). Organizational culture and educational innovations in Turkish higher education: Perceptions and reactions of students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(1), 20-39.

Cao, Y. (2011). Investigating situational willingness to communicate within a second language classroom from an ecological perspective. *System*, 39(4), 468-479. https://doi.org/10.1016/j.system.2011.10.016

Carlile, A.D. (2023). *Improving teaching quality: Assessing teacher candidates' professional dispositions*. Doctoral dissertation, The Florida State University.

Charteris, J. and Smardon, D. (2019). The politics of student voice: Unravelling the paradoxes of a professional practice academy. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 40(1), 58-75.

Chen, B., Resendes, M., Chai, C.S. and Hong, H.Y. (2018). Two tales of time: Uncovering the significance of sequential patterns among contribution types in knowledge-building discourse. *Interactive Learning Environments*, 25(2), 162-175.

Chinn, C.A. and Iordanou, K. (2023). Theories of learning. In *Handbook of research on science education* (pp. 89-120). New York : Routledge.

Christison, M. and Murray, D.E. (2021). *What English language teachers need to know Volume III: Designing curriculum*. New York : Routledge.

Cifuentes, L., Maxwell, G. and Bulu, S. (2011). Technology integration through professional learning community. *Journal of Educational Computing Research*, 44(1), 59-82.

Clark, R.E. (2012). *Learning from media: Arguments, analysis, and evidence*. 2nd ed. Greenwich Conn : IAP Information Age Publishing.

Cogan, M.L. (1973). *Clinical supervision*. Boston, MA : Houghton Mifflin.

Coghlan, D. and Brannick, T. (2014). *Doing action research in your own organization*. 4th ed. London : Sage Publications.

Cone, C. and Unni, E. (2020). Achieving consensus using a modified Delphi technique embedded in Lewin's change management model designed to improve faculty satisfaction in a pharmacy school. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 16(12), 1711-1717.

Conrad, C.F. and Wilson, R. F. (1985). *Academic program reviews: Institutional approaches, expectations, and controversies (Ashe Eric Higher Education Reports)*. New York : Jossey-Bass.

Cosgrave, J. (2017). Integration of ICT and blended learning. In *The TESOL Encyclopedia of English Language Teaching* (pp. 1-7). New York : John Wiley & Sons

Coşgun, G.E. and Savaş, P. (2023). Professional identity development of English teachers: A data-driven model. *Review of Education*, 11(1), e3394.

Costa, A.L. and Garmston, R.J. (2002). *Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools*. 2nd ed. Norwood MA. : Christopher-Gordon Publishers.

Creaton, J. and Heard-Lauréote, K. (2021). Rhetoric and reality in middle management: The role of heads of academic departments in UK universities. *Higher Education Policy*, 34, 195-217.

Cremin, T. (2022). *Learning to Teach in the Primary School Series*. 2nd ed. Abingdon : Routledge.

Creswell, J.W. and Poth, C.N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing among Five Approaches*. 4th ed. New York : SAGE Publications, Inc.

Creswell, J.W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. New York : SAGE publications.

Creswell, J.W. and Creswell, J.D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, And mixed methods approaches*. New York : Sage publications.

Cross, C. (2023). *Building teacher capacity for prescriptive academic intervention through the Texas Instructional Leadership Observation and Feedback Protocol: An action research study*. Doctor of Education, Texas Tech University.

Cuiccio, C. and Husby-Slater, M. (2018). *Needs assessment guidebook. Supporting the development of district and school needs assessments*. Washington, D.C. : American Institutes for Research.

Dalkir, K. (2017). *Knowledge management in theory and practice*. 3rd ed. New York : MIT Press.

Danielson, C. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching ASCD*. 3rd ed. Alexandria, VA : ASCD.

Danielson, C. (2013). *The framework for teaching evaluation instrument*. Princeton, NJ : The Danielson Group.

Danielson, C. (2015). *Talk about teaching!: Leading professional conversations*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

Darling-Hammond, L. and McLaughlin, M.W. (2011). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan*, 92(6), 81-92.

Darling-Hammond, L., Wechsler, M.E., Levin, S., Leung-Gagné, M. and Tozer, S. (2022). *Developing effective principals: What kind of learning matters?*. Learning Policy Institute.

Davenport, T.H. and Prusak, L. (2000). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston, MA : Harvard Business Press.

Dell'Olio, J.M. and Donk, T. (2007). *Models of teaching: Connecting student learning With standards*. New York : Sage Publications.

Dewey, J. (1997). *Experience and education*. New York : Touchstone.

Dormer, J.E. (2023). *ELT skills: Jan's top 10*. New York : TESOL Press.

Dörnyei, Z. (2020). *Innovations and challenges in language learning motivation*. New York : Routledge.

Duchesne S, E.l., Haddad, A.F., Le Hay, V., Itcaina, X. (2023). Une revue de niche et fière de l'être. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 157–158, 3–13.

Duchesne, S., McMaugh, A. and MacKenzie, E. (2022). *Educational Psychology for learning and teaching*. 7th ed. New York : Cengage Learning Australia Pty Ltd.

Dunklee, J.A. and Shoop, R.J. (2006). *The principal's quick-reference guide to school law: Reducing liability, litigation, and other potential legal tangles*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

Duval, E. (2011). Attention please! Learning analytics for visualization and recommendation. In *Proceedings of the 1st international conference on learning analytics and knowledge* (pp. 9-17). New York : ACM.

Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York : Random House.

Dyches, J., Boyd, A.S. and Schulz, J.M. (2021). Critical content knowledges in the English language arts classroom: Examining practicing teachers' nuanced perspectives. *Journal of Curriculum Studies*, 53(3), 368-384.

Earl, L. (2013). *Assessment as learning: Using classroom assessment to maximize student learning*. New York : Corwin Press.

Eisner, E.W. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation. *Journal of aesthetic education*, 10(3/4), 135-150.

Eisner, E.W. (2017). The enlightened eye: Qualitative inquiry and the enhancement of educational practice. *Studies in Art Education*, 41(1), 94–96

Ekizer, F.N. and Yildirim, S.S. (2023). 21st century skills and learning environments: ELT students' perceptions. *Educational Research and Reviews*, 18(6), 114-128.

Evertson, C.M. and Emmer, E.T. (2021). *Classroom management for elementary teachers*. 11th ed. Boston : Pearson Education.

Eye, G.G. and Netzer, L.A. (1965*). Supervision in elementary schools*. New York : Harper & Row.

Farkas, K.J. and Romaniuk, J.R. (2021). Supervision for advocacy: Supporting self-care. *Society Register*, 5(4).

Fauziyah, H. (2017). Application of Mahfudzat method: Field research, test results of teaching learning process at Man Model Bojonegoro. *Didaktika Religia*, 5(1), 91-118.

Ferguson, R. (2012). Learning analytics: Drivers, developments and challenges. *International Journal of Technology Enhanced Learning*, 4(5-6), 304-317.

Forbes, M., Murphy, A. and Alderman, L. (2022). Course enhancement conversations: A holistic and collaborative evaluation approach to quality improvement in higher education. *Evaluation Journal of Australasia*, 22(4), 221-236.

Forcese, D.P. and Richer, S. (1973). *Social research methods*. New York : Prentice–Hall.

Franseth, J. (1992). Democratic supervision: Principles and practices. *Educational Leadership Journal*, 49(5), 12-18.

Fraser-Abder, P. (2014). *Professional development in science teacher education: Local Insight with lessons for the global community*. New York : Routledge.

Fullan, M. (2007). *Leading in a culture of change*. New York : Jossey-Bass.

Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change*. New York : Teachers College Press.

Fullan, M. (2018). *Nuance: Why some leaders succeed and others fail*. New York : Corwin Press.

Garman, N. B. (1982). *Clinical supervision: A synthesis of research and practice*. New York : Teachers College Press.

Garmston, R.J. and Wellman, B.M. (2016). *The adaptive school: A sourcebook for Developing collaborative groups*. 3rd ed. Lanham, MD : Rowman & Littlefield.

Gibbons, A.S. and Bunderson, C.V. (2005). Explore, explain, design. In K. Kempf-Leonard (Ed.), *Encyclopedia of social measurement* (pp. 927-938). Boston : Elsevier.

Glasson, T. (2009). *Improving student achievement: A practical guide to assessment for learning*. Victoria : Curriculum Corporation.

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

Glickman, C.D., Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J. M. (2018). *Supervision and Instructional leadership: A developmental approach*. 10th ed. New York : Allyn & Bacon.

Goldhammer, R. (1995). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers*. 2nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston.

Goldhammer, R., Anderson, R.H. and Kajewski, R.J. (1980). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers*. 2nd ed. USA : Holt, Rinehart and Winston Inc.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York : McGraw-Hill.

Good, T.L. (1983). Classroom management: Teachers' perspectives. New York : Longman.

Good, T.L. and Brophy, J.E. (2008). *Looking in classrooms*. 10th ed. New York : Pearson.

Good, T.L. and Lavigne, A.L. (2017). *Looking in classrooms*. New York : Routledge.

Gordon, S.P. (2008). *Collaborative action research: Developing professional Learning communities*. New York : Teachers College Press.

Gordon, S.P. (2019). Educational supervision: Reflections on its past, present, and future. *Journal of Educational Supervision*, 2(2), 27-52.

Greene, J. C. (2015). Engaging critical issues in evaluation ethnography: Navigating Theoretical tensions and productive tensions. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research*, 10(1), 5-24.

Haleem, A., Javaid, M., Qadri, M.A. and Suman, R. (2022). Understanding the role of digital technologies in education: A review. *Sustainable Operations and Computers*, 3, 275-285.

Hargreaves, A. (2008). Leading professional learning communities: Moral choices amid Murky realities. In A. M. Blankstein, P. D. Houston, & R. W. Cole (Eds.), *Sustaining Professional learning communities* (Vol. 3, pp. 175-197). New York : Corwin Press.

Hargreaves, A. and Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transforming teaching in Every school*. New York : Teachers College Press.

Harmer, J. (2008). *How to teach English*. Oxford : Oxford University Press.

Harris, A. and Jones, M. (2021). Exploring the leadership knowledge base: Evidence, implications, and challenges for educational leadership in Wales. *School Leadership & Management*, 41(1-2), 41-53.

Harris, B.M. (1985). Supervisory behavior in education. 3rd ed. New York : Prentice-Hall.

Hassim, M. (2009). Quality assessment in classroom observation: Peer observation, Supervisor observation and report writing. In *Proceedings of the Malaysian Association of Applied Linguistics Conference* (p. 41).

Hatmanto, E.D., Pratolo, B.W. and Sari, M.I. (2023). Metaverse magic: Unveiling the pedagogical potential and transformative effects on intercultural communication in English language teaching. *English Language Teaching Educational Journal*, 6(1), 14-31.

Hattie, J. (2008). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. New York : Routledge.

Hattie, J. (2023). *Visible learning: The sequel: A synthesis of over 2,100 meta-analyses relating to achievement*. New York : Routledge.

Hattie, J. and Anderman, E.M. (2019). *Visible learning guide to student achievement: Schools edition*. New York : Routledge.

Hattie, J. and Yates, G.C. (2014). *Visible learning and the science of how we learn*. New York : Routledge.

Havard, B., Podsiad, M. and Valaitis, K. (2023). Peer assessment collaboration evaluation: An innovative assessment tool for online learning environments. *Tech Trends*, 67(2), 331-341.

Hersey, P. and Johnson, D.E. (1996). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New York : Prentice Hall.

Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1988). *The motivation to work*. New York : Transaction Publishers.

Hofmeister, C. and Pilz, M. (2020). Using e-learning to deliver in-service teacher training in the vocational education sector: Perception and acceptance in Poland, Italy and Germany. *Education Sciences*, 10(7), 182.

Holmes, L.N. (2022). *Culturally responsive school leadership: An intersection of principals' cultural intelligence, leadership efficacy and preparedness*. Doctoral dissertation, Florida Agricultural and Mechanical University.

Hoy, W.K. and Forsyth, P.B. (1986). *Effective supervision: Theory into practice*. New York : Random House.

Hunt, D.E. (1981). *Conceptual level matching: A theory of personality and cognitive development*. New York : Academic Press.

Hussein Hakeem Barzani, S. (2022). The effects of online supervisory feedback on student- supervisor communications during the COVID-19. *European Journal of Educational Research*, 11(3), 1569-1579.

İlerten, F. and Efeoglu, G. (2021). Utilization focused evaluation of an ELT prep program: A longitudinal approach. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 11(2), 27-31.

Jeong, H. and Hmelo-Silver, C.E. (2016). Seven affordances of computer-supported collaborative learning: How to support collaborative learning? How can technologies help?. *Educational Psychologist*, 51, 247-265

Johri, A. (2011). The socio-materiality of learning practices and implications for the field of learning technology. *Research in Learning Technology*, 19(3), 207-217.

Jones, J.R. and Henry, M. (2022). *Redefining instructional leadership: The skills and energy required of an instructional leader*. New York : Rowman & Littlefield.

Joyce, B. and Calhoun, E. (2010). M*odels of professional development: A celebration of educators*. New York : Corwin Press.

Joyce, B. and Weil, M. (2003). *Models of teaching*. 5th ed. New York : Prentice-Hall.

Kaufman, R. and Guerra-López, I. (2013). *Needs assessment for organizational success*. Virginia : American Society for Training & Development.

Keeves, J. (1988). The Unity of Educational Research. *Interchange*, 19(1), 14-30.

Keeves, J.P. (1990). *Educational research, methodology, and measurement: An international handbook*. New York : Pergamon Press.

Keeves, P.J. (1988). *Model and model building Education Research, methodology and measurement : An International Handbook*. Oxford : Pegamon Press.

Kfoury, B. (2021). *The role of blockchain in reducing the cost of financial transactions in the retail industry*. India : In WCNC-2021: Workshop on Computer Networks & Communications.

Khuzaimah, A. and Hassan, R. (2022). Empowering leadership in educational supervision: Practical applications for department heads. *Educational Leadership Journal*, 45(3),123-145.

Kilbane, C.R. and Milman, N.B. (2014). *Teaching models: Designing instruction for 21st century learners*. Boston, MA : Pearson.

King, N. and Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. New York : SAGE Publications Ltd.

Knight, J. (2019). Instructional coaching for implementing visible learning: A model for translating research into practice. *Education Sciences*, 9(2), 101.

Koç, F.Ş. and Savaş, P. (2024). Supervision models and supervisory feedback in English language teacher education: A meta-synthesis study adopting a discourse analytic perspective. *TESL-EJ: Teaching English as a Second Language-Electronic Journal*, 27(4).

Kohlberg, L. and Armon, C. (1984). Three types of stage models used in the study of adult development. In M. L. Commons, F. A. Richards, & C. Armon (Eds.), *Beyond formal operations: Late adolescent and adult cognitive development* (pp. 120-140). New. York : Praeger.

Kolb, D.A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey : FT Press.

Kovanovic, V., Gašević, D., Dawson, S., Joksimovic, S. and Baker, R. (2015). Does time-on-Task estimation matter? Implications on validity of learning analytics findings. *Journal of Learning Analytics*, 2(3), 81-110.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Lane, K.R., Crofton, C. and Hall, G. J. (1983). *Assessing needs for school district allocation Of federal funds*. Canada : In Annual Meeting of the American Educational Research Association. Montreal.

Larrivee, B. (2021). Transforming teaching practice: Becoming the critically reflective teacher. *Reflective Practice*, 22(1), 1-15.

Larsen-Freeman, D. (2023). Conceptualizing language education: Theories and practices. In *The Routledge handbook of applied linguistics* (pp. 7-26). New York : Routledge.

Lasmiatun, I. and Munir, S. (2018). Potential future of PPP paradigm on EFL grammar teaching: An annotated survey. *Proceedings of the 3rd International Conference on Education*, 3(1), 151-158.

Leavy, P. (2022). *Research design: Quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, And community-based participatory research approaches*. New York : Guilford Publications.

Leithwood, K., Harris, A. and Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful School leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.

Lemov, D. (2021). *Teach like a champion 3.0: 63 techniques that put students on the path to college*. New York : John Wiley & Sons.

Li, Q., Cui, L., Kong, L. and Bi, W. (2023). Collaborative evaluation: Exploring the synergy of large language models and humans for open-ended generation evaluation. *arXivpreprint*, 2310.19740.

Lindsay, J. (2016). *The global educator: Leveraging technology for collaborative learning and teaching*. Eugene, Oregon : International Society for Technology in Education.

Liu, S. and Feng, D. (2023). How rural principals motivate teacher professional learning in unfavourable environments: a mixed-methods study in China. In *Handbook on Leadership in Education* (pp. 359-374). New York : Edward Elgar Publishing.

Longman, C. (2009). *Longman dictionary of contemporary English*. New York : Pearson Education.

Luft, J. and Ingham, H. (1955). The Johari Window, a Graphic Model of Interpersonal Awareness. *Proceedings of the Western Training Laboratory in Group Development*, 246, 2014-03.

Malcolm, D. (2023). *Effective supervision and mentorship in education*. New York : Routledge.

Malz, M. (1969). *Psycho-cybernetics*. New York : Prentice-Hall.

Martinez, C. (2023). The impact of collaborative reflection on teacher professional development: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103903.

Marzano, R.J. (2011). *Classroom assessment & grading that work*. Alexandria, VA : ASCD.

Marzano, R.J. and Simms, J.A. (2012). *Coaching teaching*. Bloomington, IN : Marzano Research.

Marzano, R.J., Frontier, T. and Livingston, D. (2011). *Effective supervision: Supporting the art and science of teaching*. Alexandria, VA : ASCD.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. 2nd ed. New York : Harper & Row.

Mdhlalose, D. and Mlambo, G. (2023). Integration of technology in education and its impact on learning and teaching. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 47(2), 54–63.

Means, B., Bakia, M. and Murphy, R. (2014). Learning online: What research tells us About whether, when and how. New York : Routledge.

Mears, C.L. (2012). In-depth interviews. *Research methods and methodologies in education*, 19, 170-176.

Meason, A. and Khedourri, F. (1985). *Management*. New York : Harper and Row.

Mede, E. (2020). *Pedagogic and instructional perspectives in language education: The context of higher education*. Germany: Peter Lang.

Merriam, S.B. and Bierema, L.L. (2014). *Adult Learning Linking Theory and Practice*. San Francisco, CA : John Wiley & Sons

Merriam, S.B. and Tisdell, E.J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA : John Wiley & Sons.

Mertens, D.M. (2023). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. New York : Sage publications.

Mertler, C.A. (2021). *Introduction to educational research*. California : Sage publications.

Milián, S.F. (2021). Communicative language teaching. *A Guide to the Teaching of English for the Cuban Context I*, 73.

Miller, K.E. (2021). A light in students' lives: K-12 teachers' experiences (re) building Caring relationships during remote learning. *Online Learning*, 25(1), 115-134.

Miller, L.S. (2022). *Supervision to support reflective practices*. USA : The University of Maine.

Montgomery, D. (2013). *Helping teachers develop through classroom observation*. London : David Fulton Publishers.

Moore, R. L. (2018). The role of data analytics in education. In *Responsible analytics and data mining in education: Global perspectives on quality, support, and decision making*. New York : Routledge.

Moorhouse, B.L., Li, Y. and Walsh, S. (2023). E-classroom interactional competencies: Mediating and assisting language learning during synchronous online lessons. *RELC Journal*, 54(1), 114-128.

Morris, T.H. (2020). Creativity through self-directed learning: Three distinct dimensions of teacher support. *International Journal of Lifelong Education*, 39(2), 168-178.

Mosher, R.L. and Purpel, D.E. (1972). *Supervision: The reluctant profession*. Boston : Houghton Mifflin.

Ndimande, N.P. (2023). University in the rural and rural in the university: Examining the heterotopia and production of spaces at the University of Zululand. *European Journal of Education Studies*.

Nguyen, L.T., Kanjug, I., Lowatcharin, G., Manakul, T., Poonpon, K., Sarakorn, W., ... & Tuamsuk, K. (2022). How teachers manage their classroom in the digital Learning environment–experiences from the University Smart Learning Project. *Heliyon*, 8(10).

Ní Bhroin, Ó. and King, F. (2020). Teacher education for inclusive education: A framework for developing collaboration for the inclusion of students with support plans. *European Journal of Teacher Education*, 43(1), 38-63.

Nolan, J. and Hoover, L.A. (2011). *Teacher supervision and evaluation: Theory into practice*. 3rd ed. New York : John Wiley.

Nonaka, I. (2009). The knowledge-creating company. In *The economic impact of Knowledge* (pp. 175-187). New York : Routledge.

Nunan, D. (2004). *Task-based language teaching*. Cambridge : Cambridge University Press.

Nunan, D. (2015). *Teaching English to speakers of other languages: An introduction*. New York : Routledge.

O'Leary, M. (2020). *Classroom observation: A guide to the effective observation of Teaching and learning*. 2nd ed. New York : Routledge.

Oliva, P.F. and Pawlas, G.E. (2001). *Supervision for today's schools*. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.

Pajak, E. (2000). *Approaches to clinical supervision: Alternatives for improving instruction*. Norwood, MA : Christopher-Gordon.

Pajak, E. (2002). Clinical supervision and psychological functions: A new direction for Theory and practice. *Journal of Curriculum and Supervision*, 17(3), 189-205.

Patton, M.Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods*. 4th ed. London : Sage.

Patton, M.Q. (2018). A historical perspective on the evolution of evaluative thinking. *New Directions for Evaluation*, 158, 11-28.

Pawlas, G.E. and Oliva, P.F. (2007). *Supervision for today's schools*. Haboken, NJ : John Wiley & Sons.

Piaget, J. (1962). *The language and thought of the child.* London : Routledge & Kegan Paul.

Quieti, A. and Nanni, A. (2022). Characteristics of effective English language teachers: Student and teacher perspectives at a Thai university. *SAGE Open*, 12(2),

Rainey, M.I.H.L.R. (2020). A teaching-and-learning approach to principal supervision. *Phi Delta Kappan*, 102(2), 54-57.

Rauf, A., Hamid, S. and Khan, W. A. (2023). Effect of inductive and deductive teaching On learning English grammar for undergraduate students. *Journal of Education & Educational Development*, 10(2), 212-228.

Richards, J.C. (2017). *Curriculum Development in Language Teaching*. 2nd ed. Cambridge : Cambridge University Press.

Richards, J.C. and Bohlke, D. (2011). *Creating effective language lessons*. Cambridge : Cambridge University Press.

Richards, J.C. and Renandya, W.A. (Eds.). (2020). *Methodology in language teaching: An anthology of current practice*. Cambridge : Cambridge University Press.

Richey, R.C. and Klein, J.D. (2014). Design and development research. In J. M. Spector, M. D. Merrill, J. Elen, & M. J. Bishop (Eds.), *Handbook of research on educational communications and technology* (pp. 141-150). New York : Springer.

Rowley, J., Giles, P., Hammond, A., Hussein, A., Oakey, M., O'hara, S., ... Wood, K. (2022). Applying a framework for critical reflection in educational psychology practice: views of trainee educational psychologists. *Educational Psychology in Practice*, 39(1), 19–37. https://doi.org/10.1080/02667363.2022.2150603

Ryan, M. and Ryan, M. (2022). Developing reflective practitioners: The importance of collaborative reflection in teacher education. *Reflective Practice*, 23(2), 157-171.

Rymes, B. (2020). *How we talk about language: Exploring citizen sociolinguistics*. Cambridge, UK : Cambridge University Press.

Saginor, N. (2008). *Diagnostic classroom observation: Moving beyond best practice*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

Sahlberg, P. (2021). *Finnish lessons 3.0: What can the world learn from educational change in Finland?*. New York : Teachers College Press.

Saiful, J.A. and Setyorini, A. (2022). Ecocriticism course: Development of English pre-Service teachers' pedagogical content knowledge of sustainability. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 24(2), 5-18.

Sale, D. (2020). *Creative teachers: Self-directed learners*. Singapore : Springer Nature.

Saleem, F., Zhang, Y., Gopinath, C. and Adeel, A. (2020). Servant leadership and employee trust The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Business Research*, 109, 25-37.

Sasongko, R.N., Kristiawan, M. and Walid, A. (2021). Teacher deliberative policy on learning management in realizing teacher's performance. *Education Quarterly Reviews*, 4(2), 69-73.

Savignon, S.J. (2018). Communicative competence. In *The TESOL encyclopedia of English language teaching* (pp. 1-7). Hoboken, NJ : Wiley.

Schildkamp, K., Poortman, C., Luyten, H. and Ebbeler, J. (2017). Factors promoting and hindering data-based decision making in schools. *School Effectiveness and School Improvement*, 28(2), 242-258.

Schmoker, M. (2018). *Focus: Elevating the essentials to radically improve student learning*. 2nd ed. Alexandria, VA : ASCD.

Schoepp, K. (2023). *Utilization of evaluation results in educational supervision*. New York : Springer.

Schulz, M. (2001). The uncertain relevance of newness: Organizational learning and knowledge flows. *Academy of Management Journal*, 44(4), 661-681.

Senge, P.M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning Organization (Revised ed.). New* York : Doubleday.

Senge, P.M. (2006). *The Fifth Discipline*: The arts & practice of the learning organization. New York : Doubleday.

Sergiovanni, T.J. and Starratt, R.J. (2014). *Supervision: A redefinition*. 9th ed. *New* York : McGraw-Hill.

Setiyadi, A.B. (2020). *Teaching English as a foreign language*. 2nd ed. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sherrington, T. (2022). *Teaching Walk Thrus 3: Five-step guides to instructional coaching*. Slovenia : Hachette UK.

Siemens, G. and Baker, R.S.D. (2012). Learning analytics and educational data mining: Towards communication and collaboration. In *Proceedings of the 2nd International Conference on Learning Analytics and Knowledge* (pp. 252-254).

Skerritt, C. (2023). School autonomy and the surveillance of teachers. *International Journal of Leadership in Education*, 26(4), 553–580.

Smith, H.R. (1980). *Management, making organizations perform*. New York : Macmillan.

Soltani, I. (2004). *Educational supervision establisher for suitable grounds for Improvement of educational quality*. Arkan Publication.

Sowell, M. and Gough, S. (2023). Developing teachers' project-based learning competencies: A mixed-methods study of professional development impact. *Teaching and Teacher Education*, 124, 104008. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104008

Springer, P., Turns, B., Sibley, D.S. and Eddy, B. (2021). Removing the mystery in supervision: Engaging in transparent supervision. *International Journal of Systemic Therapy*, 32(1),41–57.

Steiner, G. (1969). *The process of model-building in the behavioral sciences*. Columbus : Free Press.

Steiner, G. (1988). *Methodology of theory building*. Sydney : Educology Research Associates.

Stoner, J.A.F. and Wankel, C. (1986). *Management*. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall.

Stronge, J.H. (2018). *Qualities of effective teachers*. 3rd ed. New York : ASCD.

Sullivan, S. and Glanz, J. (2013). *Supervision that improves teaching and learning: Strategies and techniques*. 2nd rd. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

Swan, K. (2014). *Enhancing e-learning effectiveness*. In Leading the e-Learning

Tashakkori, A. and Teddlie, C. (2021). *Sage handbook of mixed methods in social & Behavioral research*. Thousand Oaks : SAGE publications.

Tasnim, Z. (2022). Songs for EFL/ESL class: How to teach listening skill through music. *MEXTESOL Journal*, 46(3), n3.

Thompson, N. and Pascal, J. (2019). The reflective practitioner in professional practice. In *Social Work Theory and Methods* (pp. 237-248). New York : Routledge.

Timperley, H. (2011). *Realizing the power of professional learning*. New York : McGraw-Hill Education.

Tomlinson, C.A. (2014). *The differentiated classroom: Responding to the needs of All learners*. Alexandria, VA : ASCD.

Tomlinson, C.A. (2015). Teaching for excellence in academically diverse classrooms. *Society*, 52(3), 203-209.

Tomlinson, C.A. (2017). Differentiated instruction. *In Fundamentals of gifted education* (pp. 279-292). New York : Routledge.

Tomlinson, C.A. (2022). *The differentiated classroom: Responding to the needs of All learners*. 2nd ed. Alexandria : ASCD.

Tomlinson, C.A. and Imbeau, M.B. (2023). *Leading and managing a differentiated classroom*. 2nd ed. Alexandria : ASCD.

Tout, K., Halle, T., Douglass, A., Cleveland, J., Doyle, S., Agosti, J., ... & Nagle, K. (2021). *Promoting a culture of continuous learning in early care and education settings: A summary for ECE leaders*. OPRE Report #2021-207. Office of Planning, Research, and Evaluation, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services.

Tripp, S.D. and Bichelmeyer, B. (1990). Rapid prototyping: An alternative instructional design strategy. *Educational Technology Research and Development*, 38(1), 31-44.

Tyler, R. (2013). Basic principles of curriculum and instruction. In: D. J. Flinders & S. J. Thornton (Eds.), *Curriculum Studies Reader* (4th ed.), pp. 59–68. New York, NY : Routledge Falmer.

Van Drooge, L. and Spaapen, J. (2022). Evaluation and monitoring of transdisciplinary collaborations. *The Journal of Technology Transfer*, 47(3), 747-761.

VanTassel-Baska, J., Avery, L., Struck, J., Feng, A., Bracken, B., Drummond, D., & Stambaugh, T. (2003). *Classroom observation scale-revised*. Williamsburg, VA : Center for Gifted Education.

Varga, M.A., Green, K.B. and Lindsey, J.G. (2022). Professional and practical considerations for the program evaluation dissertation. *Impacting Education: Journal on Transforming Professional Practice*, 7(1), 16-19.

Vatterott, C. (2015). *Rethinking grading: Meaningful assessment for standards-based learning*. Alexandria, VA : ASCD.

Von Krogh, G., Ichijo, K. and Nonaka, I. (2000). *Enabling knowledge creation: How to unlock the mystery of tacit knowledge and release the power of innovation*. Oxford : Oxford University Press.

Vu, T.B.H. (2023). Teaching English speaking skills: An investigation into Vietnamese EFL teachers' beliefs and practices. *Issues in Educational Research*, 33(1), 428-450.

Welch, A.G. and Areepattamannil, S. (2016). *Dispositions in teacher education: A global perspective*. Netherlands : Springer.

Wendt, J.L. and Rockinson-Szapkiw, A.J. (2015). The effect of online collaboration on adolescent sense of community in eighth-grade physical science. *Journal of Science Education and Technology*, 24, 671-683.

Whelan, A. and Seedhouse, P. (2022). Developing an innovative and collaborative assessment framework for proPIC Europa. In *Promoting professionalism, innovation and transnational collaboration: A new approach to foreign language teacher education* (pp. 147-189). United Kingdom : Research-publishing.net.

Wiggins, G. and McTighe, J. (2005). *Understanding by design*. 2nd ed. Alexandria, VA : ASCD.

Wiles, K. and Lovell, J.T. (1983). *Supervision for better schools*. 5th ed. Englewood. Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Wiliam, D. (2011). *Embedded formative assessment*. Bloomington, IN : Solution Tree Press.

Willer, D. (1986). *Scientific sociology: Theory and method*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Yandell, J. (2023). Critical content knowledges in the English language arts classroom : Examining practicing teachers' nuanced perspectives. *Journal of Curriculum Studies*, 55(2), 145-162.

Yeh, Y.F., Chan, K.K.H. and Hsu, Y.S. (2021). Toward a framework that connects Individual TPACK and collective TPACK: A systematic review of TPACK studies Investigating teacher collaborative discourse in the learning by design process. *Computers & Education*, 171, 104238.

Yin, R.K. (2018). *Case study research and applications*. 6th ed. Thousand Oaks, CA : Sage.

York-Barr, J., Sommers, W.A., Ghere, G.S. and Montie, J. (2016). *Reflective practice for renewing schools: An action guide for educators*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

Zalavra, E. and Papanikolaou, K. (2022). A wiki-based framework for collaborative Learning design in teacher education. *Education and Information Technologies*, 27(5), 6407-6435.

Zepeda, S.J. (2013). *Informal classroom observations on the go: Feedback, discussion and reflection*. Larchmont, NY : Routledge.

Zepeda, S.J. (2017). *Instructional supervision: Applying tools and concepts*. 4th ed. New York : Routledge.

Zepeda, S.J. (2019). *Professional development: What* works. New York : Routledge.

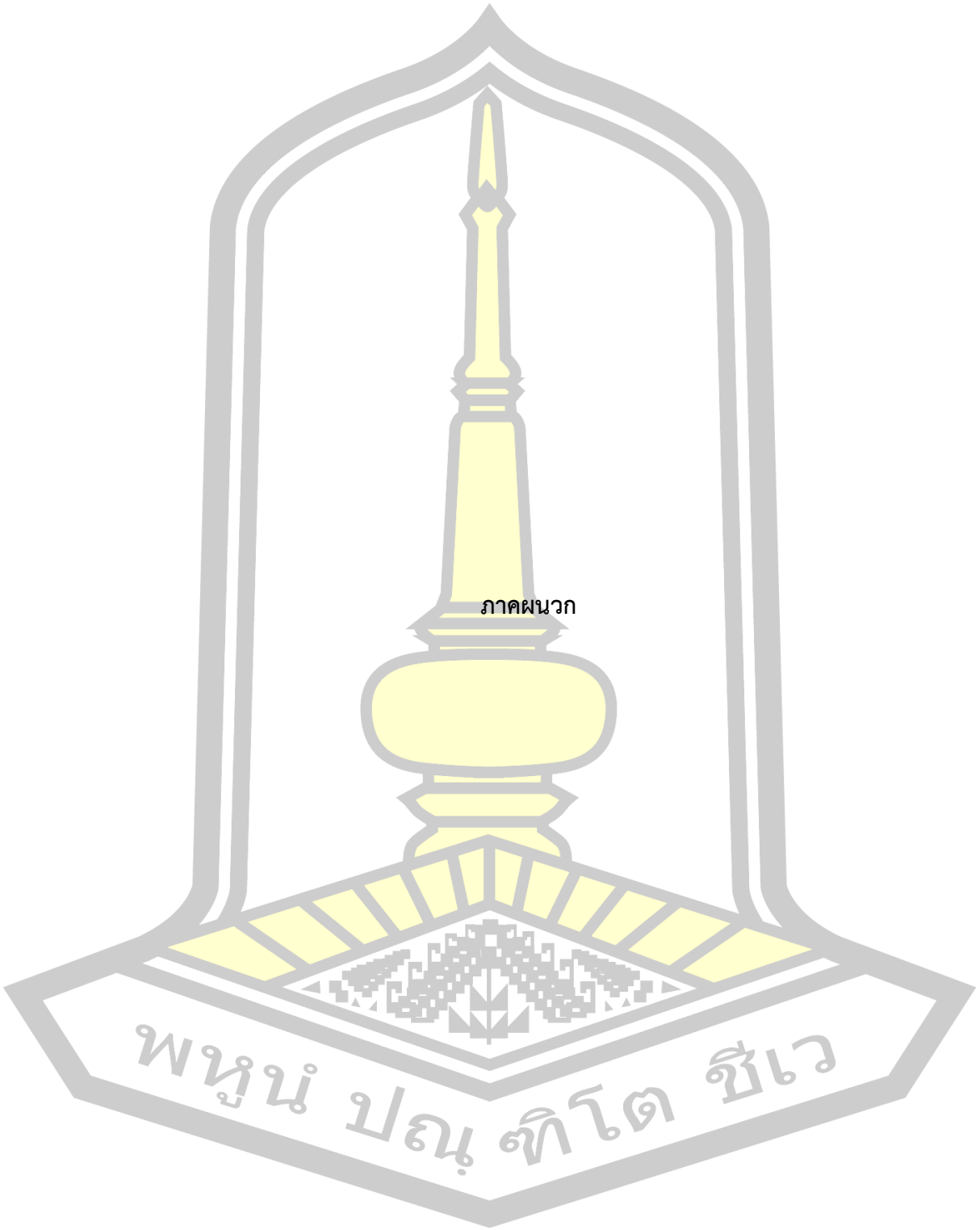
Zepeda, S.J., Yıldırım, S. and Çevik, S. (2022). The changing nature of school supervision. In *The Palgrave handbook of educational leadership and management discourse* (pp. 559-574). New York : Springer.

Zhang, H., Yu, L., Cui, Y., Ji, M. and Wang, Y. (2022). Mining classroom observation data for understanding teacher's teaching modes. *Interactive Learning Environments*, 30(8), 1498–1514.

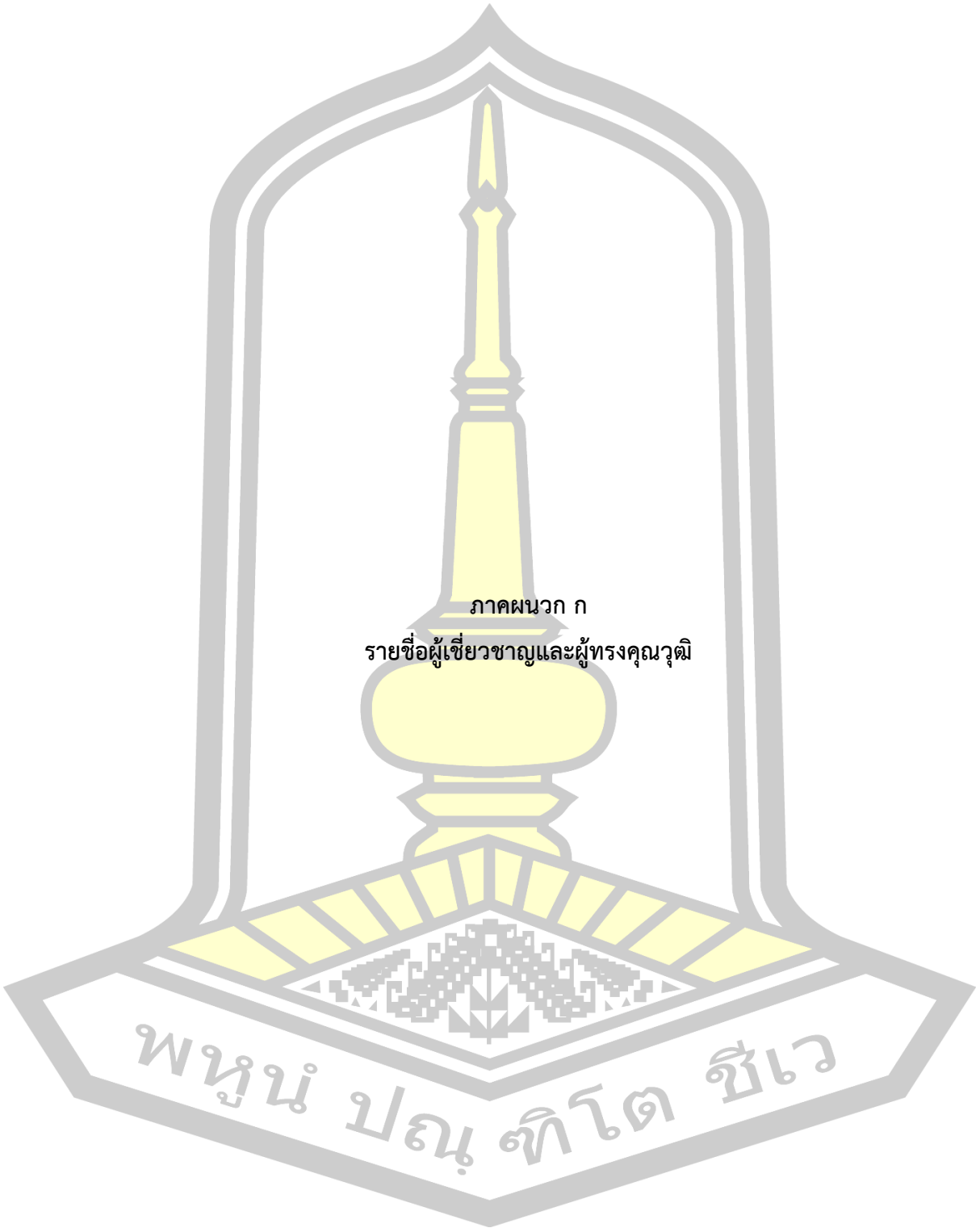
Zhu, M. and Ergulec, F. (2023). A review of collaborative assessment strategies in Online learning. *Distance Education*, 44(3), 522-543.

Zhu, Y. and Wang, Y. (2022). Developing an online teacher training program to promote TPACK in EFL teaching. *Computer Assisted Language Learning*, 35(5-6), 1213-1239. https://doi.org/10.1080/09588221.2020.1825097

Ziaabadi, F., Karimi, M.N. and Hashemi, M.R. (2023). English teachers' conceptions of EIL, the associated principles and corresponding instructional practices: A theory of planned behavior analysis. *The Electronic Journal for English as a Second Language*, 27(2), 1-20.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. ดร.อโนทยา เรืองศรี คุณวุฒิ ปร.ด. (ประเมินการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ

2. ดร. สุดสาย ศรีศักดา คุณวุฒิ (ปรด.) วิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษา

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม คุณวุฒิ (ศษ.ด.) หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำแหน่ง อาจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ มหาวิทยาลัยศิลปากร

4. อาจารย์ ดร. จารุณี อนุพันธ์ คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) ภาษาอังกฤษศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

5. ดร.รุ่งทิวา สลากัน คุณวุฒิ (ปร.ด.) บริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา แขนงวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยันและประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. ดร.ณัฐนันท์ ชุมแก้ว ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้ เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ดร.ฐิติพงศ์ ปัญญาคำ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ดร.สุรัตน์นารี ธิลาใจ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคเหนือ

4. ดร.นิรันดร์ สมมุติ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครอุบลราชธานี สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

5. ดร.รัญญา ชุปวา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีมหาชนะชัย สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดยโสธร

6. ดร.ธิปดิ์ ภาสว่าง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิมาย สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

7. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ภู่พิพัฒน์ อาจารย์ อาจารย์ประจำสาขาภาษาอังกฤษ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม อาจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

9. อาจารย์ ดร.จารุณี อนุพันธ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้เทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ประกอบด้วย

1. ดร. อภิชาติ เนินพรหม ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ดร. ธนสาร รุจิรา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ดร.เด่น สติภา ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคลพบุรี แห่งที่ 2 สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดลพบรี

4. ดร.ธิปดิ์ ภาสว่าง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคพิมาย สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

5. ดร.เดชณรงค์ รอดซุง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเขาย้อย สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดเพชรบุรี

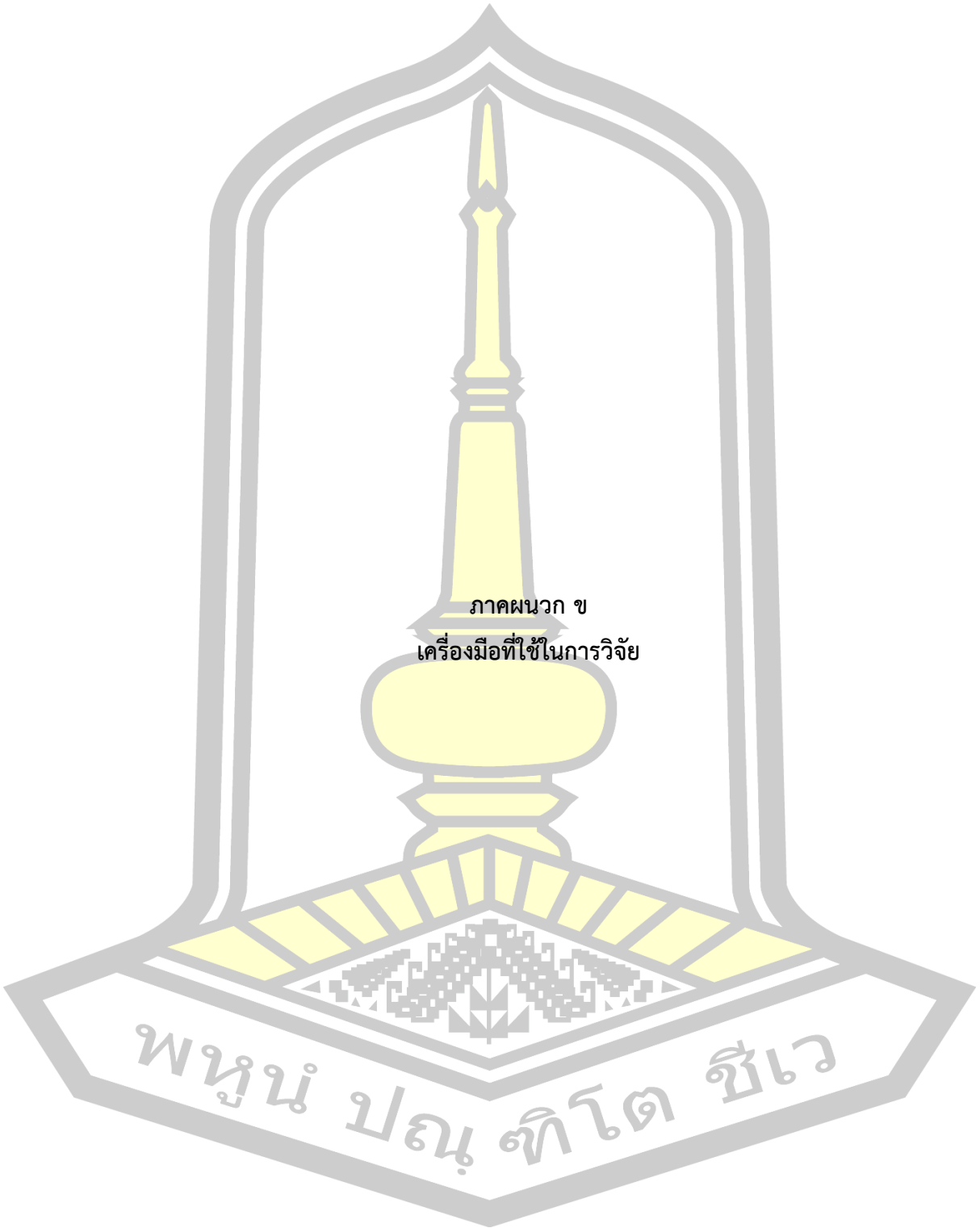
6. ดร.นิรันดร์ สมมุติ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครอุบล สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี

7. ดร.สุวิทย์ สวัสดี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

8. ดร.พิสชา สถาพรบำรุงเผ่า รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครราชสีมา สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

9. ดร.จิราภรณ์ พันทวี ครูวิทยะฐานครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
สำหรับการวิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นขั้นตอนสำคัญของการวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

3. แบบประเมินแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

****

นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี
นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแต่ละข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)						
1.1	การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน					
1.2	การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม					
1.3	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
1.4	การติดตามและประเมินผลร่วมกัน					
1.5	การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร					
1.6	การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน					
2. ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)						
2.1	การวางแผนการสังเกต					
2.2	การดำเนินการสังเกต					
2.3	การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต					
2.4	การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา					
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)						
.1	การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา					
3.2	การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย					
3.3	การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3.4	การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์					
3.5	การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ					
3.6	การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง					
4. การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Professional Learning Community Meeting)						
4.1	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
4.2	โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน					
4.3	วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน					
4.4	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
5. การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)						
5.1	การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน					
5.2	การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์					
5.3	การออกแบบแผนปฏิบัติการ					
5.4	การนำแผนสู่การปฏิบัติ					
5.5	การประเมินผลและปรับปรุง					
6. การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)						
6.1	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
6.2	การส่งเสริมความร่วมมือ					
6.3	การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน					
6.4	การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย					
6.5	ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน					
6.6	การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ					
6.7	การสะท้อนผลร่วมกัน					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

.....

.....

.....

.....

.....

4. การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Professional Learning Community Meeting)

.....

.....

.....

.....

.....

5. การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

.....

.....

.....

.....

.....

6. การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

.....

.....

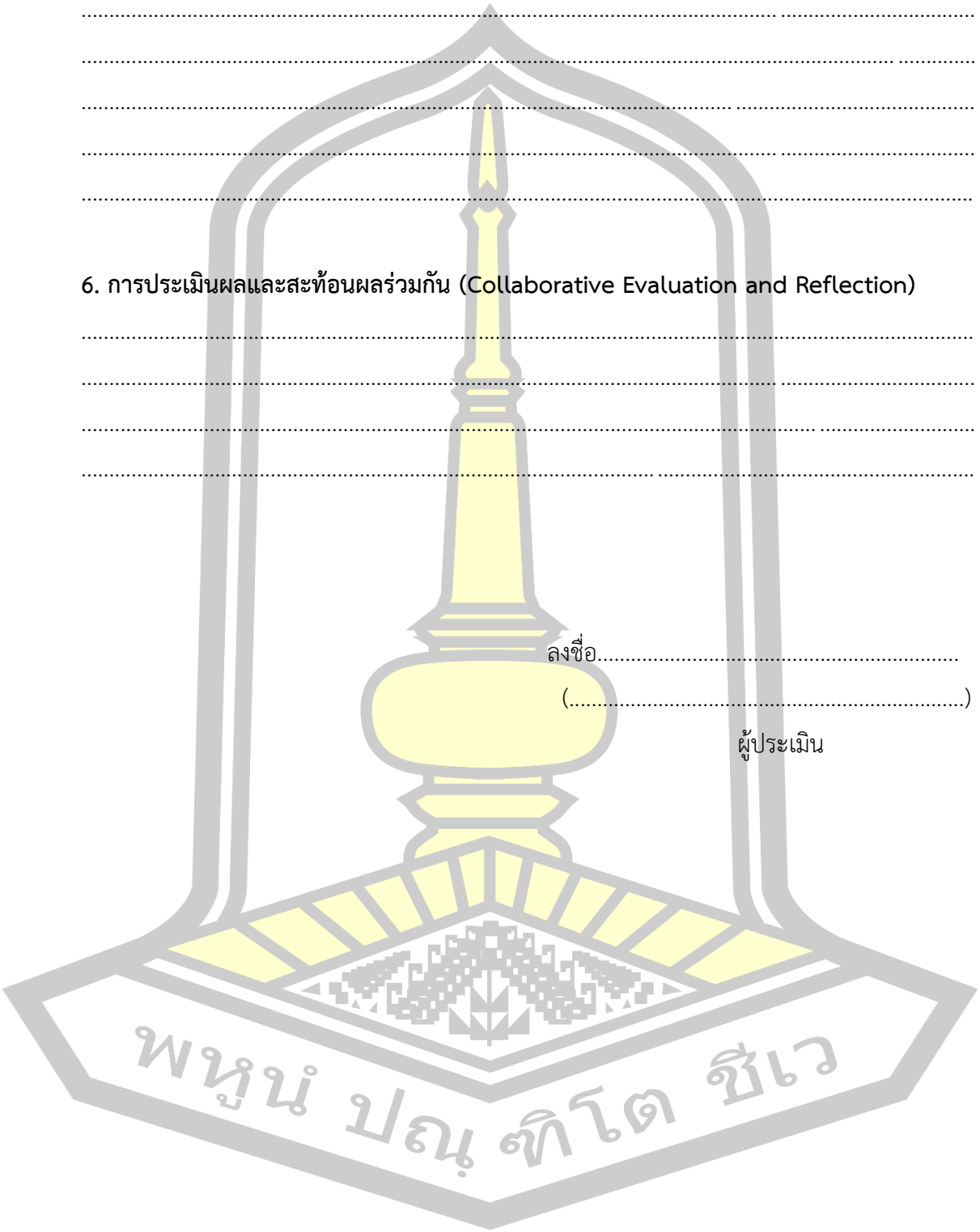
.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ประเมิน



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ของการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยพิจารณาจาก

+1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันหมายถึง การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนวัดผลได้ โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	เป้าหมายและวัตถุประสงค์	1.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ			
		1.2 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ			
		1.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษ			
		1.4 ท่านได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการนิเทศอย่างชัดเจน			

พหุน ปณ ฑิต ธิ.ร

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
2. ด้านการออกแบบกระบวนการและกิจกรรม หมายถึง การที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตอบสนองบริบทการเรียนรู้	กระบวนการและกิจกรรม	2.1 ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ			
		2.2 ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ			
		2.3 ท่านได้ร่วมพิจารณาการจัดกิจกรรมนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ			
		2.4 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง			
3. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวางแผน การติดตาม และการประเมินผล	การมีส่วนได้ส่วนเสีย" หรือ "การมีส่วนร่วม"	3.1 ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการนิเทศ			
		3.2 ท่านได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ			
		3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและติดตามผลการนิเทศ			
		3.4 ท่านได้ร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการนิเทศ			
4. ด้านการติดตามและประเมินผลร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	การติดตามและประเมินผล	4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของการนิเทศ			
		4.2 ท่านได้ร่วมประเมินผลการนิเทศตามบทบาทหน้าที่ของท่าน			
		4.3 ท่านได้รับทราบผลการประเมินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ			
		4.4 ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการนิเทศ			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
5. ด้านการจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม/โครงการด้านการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	การจัดลำดับความสำคัญและทรัพยากร	5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมนิเทศ			
		5.2 ท่านได้ร่วมเสนอความต้องการทรัพยากรสำหรับการนิเทศ			
		5.3 ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาการใช้ทรัพยากรในการนิเทศ			
		5.4 ท่านได้ร่วมติดตามการใช้ทรัพยากรในการนิเทศ			
6. ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างผู้นิเทศและครูโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ร่วมกันระบุและวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนพัฒนาวิชาชีพการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ	6.1 ท่านมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาและอุปสรรค			
		6.2 ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์			
		6.3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา			
		6.4 ท่านได้ร่วมวางแผนพัฒนาการนิเทศจากผลการวิเคราะห์			
7. ด้านการวางแผนการสังเกต หมายถึง การกำหนดประเด็น วิธีการ และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ	การวางแผนการสังเกต	7.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นการสังเกตการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ			
		7.2 ท่านได้ร่วมกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการสังเกตการจัดการเรียนรู้			
		7.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการสังเกตการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้า			
		7.4 ท่านได้รับทราบแผนและแนวทางการสังเกตการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
8. ด้านการดำเนินการสังเกต หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงอย่างครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ กิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียน	การดำเนินการสังเกต	8.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในชั้นเรียน			
		8.2 ท่านมีส่วนร่วมในการบันทึกข้อมูลการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้			
		8.3 ท่านได้สังเกตปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนในชั้นเรียน			
		8.4 ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสังเกตอย่างเป็นระบบ			
9. ด้านการวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต หมายถึง การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตอย่างเป็นระบบเพื่อระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนา	การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต	9.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้			
		9.2 ท่านได้ร่วมระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนาจากผลการสังเกต			
		9.3 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้จากข้อมูลการสังเกต			
		9.4 ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้			
10. ด้านการนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา หมายถึง การใช้ผลการวิเคราะห์เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา	10.1 ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการสังเกต			
		10.2 ท่านได้ร่วมออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากผลการสังเกต			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
		10.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล			
		10.4 ท่านได้นำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้			
11. ด้านการรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ	การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา	11.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศจากแหล่งที่หลากหลาย			
		11.2 ท่านได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์			
		11.3 ท่านมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเก็บรวบรวมข้อมูล			
		11.4 ท่านได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่รวบรวมมา			
12. ด้านการบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลายหมายถึง การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายทั้งวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับประเภทข้อมูล เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่ถูกต้องและครอบคลุม	การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย	12.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ			
		12.2 ท่านได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายและเหมาะสม			
		12.3 ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์			
		12.4 ท่านได้แลกเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้อง			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
13. ด้านการมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ หมายถึง การเชื่อมโยงและสังเคราะห์ข้อมูลจากทุกแหล่งเข้าด้วยกัน พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมและลึกซึ้งต่อสถานการณ์	การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ	13.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน			
		13.2 ท่านได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการนิเทศ			
		13.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจภาพรวมของการนิเทศ			
		13.4 ท่านได้นำข้อมูลหลายด้านมาใช้ในการพิจารณาผลการนิเทศ			
14. ด้านการมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้านหมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ ตีความ และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อระบุประเด็นสำคัญ แนวโน้ม และแนวทางการพัฒนาที่เป็นไปได้	การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน	14.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบ			
		14.2 ท่านได้ระบุประเด็นสำคัญและแนวโน้มจากข้อมูลการนิเทศ			
		14.3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการพัฒนาจากผลการวิเคราะห์			
		14.4 ท่านได้พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง			
15. ด้านการนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ หมายถึง การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง พร้อมทั้งติดตามประเมินผลการนำไปใช้อย่างเป็นระบบ	การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์	15.1 ท่านมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย			
		15.2 ท่านได้นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศ			
		15.3 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการนำข้อมูลไปใช้			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
		15.4 ท่านได้ประเมินประสิทธิภาพของการใช้ข้อมูลในการพัฒนา			
16. ด้านการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูล แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจ บนพื้นฐานของความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง	16.1 ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ			
		16.2 ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ			
		16.3 ท่านได้ร่วมพิจารณาการจัดกิจกรรมนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ			
		16.4 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง			
17. ด้านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดการเรียนรู้ระหว่างคณะครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสะท้อนผล วิเคราะห์ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	17.1 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษ			
		17.2 ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ			
		17.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้			
		17.4 ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
18. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน หมายถึง การจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพียงพอ พร้อมใช้งาน มีระบบการจัดการและบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูในการบูรณาการเทคโนโลยีผ่านกระบวนการของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ	โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน	18.1 ท่านมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
		18.2 ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีในการพัฒนาวิชาชีพ			
		18.3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านเทคโนโลยีสนับสนุน			
		18.4 ท่านได้ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาการเรียนจัดการเรียนรู้			
19. ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีการสื่อสารแบบเปิดกว้าง บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ระบบสนับสนุนทรัพยากร การจูงใจ และผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการส่งเสริมการพัฒนา	วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	19.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบเปิดกว้าง			
		19.2 ท่านได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ			
		19.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน			
		19.4 ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
20. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	20.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น			
		20.2 ท่านได้ร่วมตัดสินใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้			
		20.3 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน			
		20.4 ท่านได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย			
21. การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันครอบคลุมด้านการจัดการชั้นเรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ของผู้เรียน เพื่อค้นหาจุดแข็งจุดอ่อนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนา	การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน	21.1 ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ปัจจุบัน			
		21.2 ท่านได้ร่วมวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการจัดการเรียนรู้			
		21.3 ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียน			
		21.4 ท่านได้นำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนา			
22. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ชัดเจน วัดผลได้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ของผู้เรียน	การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์	22.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและวัดผลได้			
		22.2 ท่านได้ร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของเป้าหมายในทางปฏิบัติ			
		22.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
		22.4 ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์			
23. การออกแบบแผนปฏิบัติการ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบโดยอ้างอิงจากผลการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดเป้าหมาย วิธีการ กิจกรรม ตัวชี้วัด ระยะเวลา บทบาทหน้าที่ และทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้แผนสอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการ	การออกแบบแผนปฏิบัติการ	23.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน			
		23.2 ท่านได้ร่วมกำหนดตัวชี้วัด ระยะเวลา และทรัพยากรที่จำเป็น			
		23.3 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง			
		23.4 ท่านได้ร่วมพิจารณาความสอดคล้องของแผนกับบริบทการทำงาน			
24. การนำแผนสู่การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ โดยระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากทุกฝ่าย มีการสื่อสารประสานงาน และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการตามสถานการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	การนำแผนสู่การปฏิบัติ	24.1 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด			
		24.2 ท่านได้ร่วมระดมทรัพยากรและความร่วมมือในการทำงาน			
		24.3 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน			
		24.4 ท่านได้ร่วมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์			
25. การประเมินผลและปรับปรุง	การประเมินผลและปรับปรุง	25.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล			
		25.2 ท่านได้ร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุง			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
		25.3 ท่านมีส่วนร่วมในการระบุประเด็นที่ต้องพัฒนา			
		25.4 ท่านได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง			
26. ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง กระบวนการที่ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการ วิเคราะห์ผล และกำหนดแนวทางพัฒนาโดยมีการตัดสินใจร่วมกันอย่างประชาธิปไตย เพื่อสร้างการยอมรับและนำผลไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	26.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลการนิเทศ			
		26.2 ท่านได้ร่วมดำเนินการและวิเคราะห์ผลการประเมิน			
		26.3 ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางพัฒนา			
		26.4 ท่านได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล			
27. ด้านการส่งเสริมความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายออกแบบกิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกันโดยเคารพในบทบาทและศักยภาพซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียน	การส่งเสริมความร่วมมือ	27.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการประเมินร่วมกัน			
		27.2 ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เกี่ยวข้อง			
		27.3 ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการประเมิน			
		27.4 ท่านได้เรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการประเมินผล			
28. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสานงานและร่วมมือกันอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการแบ่งปันความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้	การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	28.1 ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลการประเมิน			
		28.2 ท่านได้ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์			
		28.3 ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง			
		28.4 ท่านได้รับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
29. ด้านการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย หมายถึง การส่งเสริมให้ใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลเพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนและสะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริง	การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย	29.1 ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย			
		29.2 ท่านได้ใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมกับบริบท			
		29.3 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือประเมิน			
		29.4 ท่านได้ประเมินผลตามสภาพจริง			
30. ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน หมายถึง การสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา เปิดเผย ให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกัน พร้อมเรียนรู้และร่วมมือกันพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างจริงใจ	ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน	30.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา			
		30.2 ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย			
		30.3 ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการยอมรับซึ่งกันและกัน			
		30.4 ท่านได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในวิชาชีพ			
31. การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินเพื่อระบุจุดแข็งจุดที่ควรพัฒนา วางแผนและดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ	31.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการประเมิน			
		31.2 ท่านได้ร่วมวางแผนพัฒนาจากผลการประเมิน			
		31.3 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามการนำผลไปใช้			
		31.4 ท่านได้ปรับปรุงการทำงานตามผลการประเมิน			

นิยามศัพท์	คำสำคัญ	ข้อคำถาม	ความสอดคล้อง		
			+1	0	-1
32. ด้านการสะท้อนผลร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และมุมมอง ผ่านการสะท้อนคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิชาชีพครู	การสะท้อนผลร่วมกัน	32.1 ท่านมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์			
		32.2. ท่านได้แลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้เกี่ยวข้อง			
		32.3 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพจากผลการสะท้อนคิด			
		32.4 ท่านได้นำข้อสะท้อนไปปรับปรุงการทำงาน			

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

สำหรับการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และสภาพความต้องการจำเป็นการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 เพื่อออกแบบ สร้างและประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.4 เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)

สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประเภทตำแหน่ง ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา
   ( ) หัวหน้าแผนกสามัญฯ/แผนกภาษาต่างประเทศ
   ( ) หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ
   ( ) ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ
2. วุฒิการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก
3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง ( ) น้อยกว่า 10 ปี ( ) 11 - 20 ปี
   ( ) 21 - 30 ปี ( ) 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับใด แล้วตัดสินใจทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)											
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ										
2	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ										
3	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษ										
4	ท่านได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการนิเทศอย่างชัดเจน										
5	ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ										
6	ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกใช้วิธีการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ										
7	ท่านได้ร่วมพิจารณาการจัดกิจกรรมนิเทศที่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ										
8	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง										
9	ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการนิเทศ										
10	ท่านได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศ										

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนและติดตามผลการนิเทศ										
12	ท่านได้ร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการนิเทศ										
13	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของการนิเทศ										
14	ท่านได้ร่วมประเมินผลการนิเทศตามบทบาทหน้าที่ของท่าน										
15	ท่านได้รับทราบผลการประเมินการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ										
16	ท่านมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการนิเทศ										
17	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมนิเทศ										
18	ท่านได้ร่วมเสนอความต้องการทรัพยากรสำหรับการนิเทศ										
19	ท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาการใช้ทรัพยากรในการนิเทศ										
20	ท่านได้ร่วมติดตามการใช้ทรัพยากรในการนิเทศ										
21	ท่านมีส่วนร่วมในการระบุปัญหาและอุปสรรค										
22	ท่านได้แลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์										
23	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา										
24	ท่านได้ร่วมวางแผนพัฒนาการนิเทศจากผลการวิเคราะห์										

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)											
25	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นการสังเกตการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ										
26	ท่านได้ร่วมกำหนดวิธีการและเครื่องมือในการสังเกตการจัดการเรียนรู้										
27	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการสังเกตการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้า										
28	ท่านได้รับทราบแผนและแนวทางการสังเกตการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน										
29	ท่านมีส่วนร่วมในการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในชั้นเรียน										
30	ท่านมีส่วนร่วมในการบันทึกข้อมูลการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้										
31	ท่านได้สังเกตปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนในชั้นเรียน										
32	ท่านมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการสังเกตอย่างเป็นระบบ										
33	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการจัดการเรียนรู้										
34	ท่านได้ร่วมระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนาจากผลการสังเกต										
35	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้จากข้อมูลการสังเกต										
36	ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการสังเกตการจัดการเรียนรู้										
37	ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการสังเกต										

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
38	ท่านได้ร่วมออกแบบแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากผลการสังเกต										
39	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครูรายบุคคล										
40	ท่านได้นำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)											
41	ท่านมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลการนิเทศจากแหล่งที่หลากหลาย										
42	ท่านได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์										
43	ท่านมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเก็บรวบรวมข้อมูล										
44	ท่านได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่รวบรวมมา										
45	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ										
46	ท่านได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายและเหมาะสม										
47	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์										
48	ท่านได้แลกเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้อง										
49	ท่านมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน										
50	ท่านได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการนิเทศ										

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
51	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความเข้าใจภาพรวมของการนิเทศ										
52	ท่านได้นำข้อมูลหลายด้านมาใช้ในการพิจารณาผลการนิเทศ										
53	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบ										
54	ท่านได้ระบุประเด็นสำคัญและแนวโน้มจากข้อมูลการนิเทศ										
55	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการพัฒนาจากผลการวิเคราะห์										
56	ท่านได้พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง										
57	ท่านมีส่วนร่วมในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย										
58	ท่านได้นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาการนิเทศ										
59	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการนำข้อมูลไปใช้										
60	ท่านได้ประเมินประสิทธิภาพของการใช้ข้อมูลในการพัฒนา										
61	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลการนิเทศ										
62	ท่านได้ร่วมตัดสินใจในการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการนิเทศ										
63	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานความไว้วางใจ										

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
64	ท่านได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการวิเคราะห์ข้อมูล										
ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)											
65	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ										
66	ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ										
67	ท่านมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลและวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้										
68	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ										
69	ท่านมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
70	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีในการพัฒนาวิชาชีพ										
71	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านเทคโนโลยีสนับสนุน										
72	ท่านได้ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาการเรียนจัดการเรียนรู้										
73	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบเปิดกว้าง										
74	ท่านได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ										
75	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน										

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
76	ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง										
77	ท่านมีส่วนร่วมในการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น										
78	ท่านได้ร่วมตัดสินใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้										
79	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน										
80	ท่านได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย										
ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)											
81	ท่านมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนรู้ปัจจุบัน										
82	ท่านได้ร่วมวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการจัดการเรียนรู้										
83	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลลัพธ์ของผู้เรียน										
84	ท่านได้นำข้อมูลมาใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนา										
85	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและวัดผลได้										
86	ท่านได้ร่วมพิจารณาความเป็นไปได้ของเป้าหมายในทางปฏิบัติ										
87	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์										
88	ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์										

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
89	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน										
90	ท่านได้ร่วมกำหนดตัวชี้วัด ระยะเวลา และทรัพยากรที่จำเป็น										
91	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง										
92	ท่านได้ร่วมพิจารณาความสอดคล้องของแผนกับบริบทการทำงาน										
93	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด										
94	ท่านได้ร่วมระดมทรัพยากรและความร่วมมือในการทำงาน										
95	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน										
96	ท่านได้ร่วมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตามสถานการณ์										
97	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผล										
98	ท่านได้ร่วมวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อการปรับปรุง										
99	ท่านมีส่วนร่วมในการระบุประเด็นที่ต้องพัฒนา										
100	ท่านได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง										
ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)											
101	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผลการนิเทศ										

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
102	ท่านได้ร่วมดำเนินการและวิเคราะห์ผลการประเมิน										
103	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดแนวทางพัฒนา										
104	ท่านได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล										
105	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการประเมินร่วมกัน										
106	ท่านได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เกี่ยวข้อง										
107	ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการประเมิน										
108	ท่านได้เรียนรู้ร่วมกันในกระบวนการประเมินผล										
109	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลการประเมิน										
110	ท่านได้ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์										
111	ท่านมีส่วนร่วมในการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง										
112	ท่านได้รับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่										
113	ท่านมีส่วนร่วมในการเลือกใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย										
114	ท่านได้ใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมกับบริบท										
115	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องมือประเมิน										
116	ท่านได้ประเมินผลตามสภาพจริง										
117	ท่านมีส่วนร่วมในการสื่อสารข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา										
118	ท่านได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย										
119	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศการยอมรับซึ่งกันและกัน										

ข้อที่	การนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
120	ท่านได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในวิชาชีพ										
121	ท่านมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการประเมิน										
122	ท่านได้ร่วมวางแผนพัฒนาจากผลการประเมิน										
123	ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามการนำผลไปใช้										
124	ท่านได้ปรับปรุงการทำงานตามผลการประเมิน										
125	ท่านมีส่วนร่วมในการสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์										
126	ท่านได้แลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้เกี่ยวข้อง										
127	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพจากผลการสะท้อนคิด										
128	ท่านได้นำข้อสะท้อนไปปรับปรุงการทำงาน										

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว

แบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best practices)
สำหรับการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินการนิเทศในแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผนร่วมกัน การวางแผนปรับปรุง การสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลร่วมกัน โดยเน้นการศึกษาความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติจริงกับองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนของรูปแบบการนิเทศ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศให้มีความเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี
นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ (สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี - Best Practices)

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

ชื่อ-สกุล: .....

ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/แผนกภาษาต่างประเทศ

☐ ครูหัวหน้าหมวด

☐ ครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

สถานศึกษา .....

ประสบการณ์ .....ปี

เรื่อง : รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้สัมภาษณ์ นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี

สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

ตอนที่ 2 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางด้านการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ท่านมีแนวการนิเทศตามประเด็นต่อไปนี้อย่างไร

ประเด็นสัมภาษณ์

1. ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

- วิธีการออกแบบกิจกรรมและเลือกรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทของท่านเป็นอย่างไร
- ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้องอย่างไร

2. ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

- กระบวนการวางแผน กำหนดประเด็น และเครื่องมือในการสังเกตเป็นอย่างไร
- มีวิธีการนำผลการสังเกตไปใช้พัฒนาครูรายบุคคลอย่างไร

3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

- วิธีการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นอย่างไร
- การสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลทำอย่างไร

4. ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

- แนวทางการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และความไว้วางใจเป็นอย่างไร
- วิธีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลทำอย่างไร

5. ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

- กระบวนการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเป็นอย่างไร
- วิธีการนำแผนสู่การปฏิบัติและติดตามผลทำอย่างไร

6. ด้านการประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

- แนวทางการสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนมุมมองระหว่างผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างไร
- วิธีการสื่อสารและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานทำอย่างไร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม .....

.....

แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. การประเมินรูปแบบการนิเทศ
3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอความกรุณาท่านพิจารณาและประเมินตามสภาพความเป็นจริง โดยท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในทุกประเด็น ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี
นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณฺ ฑิโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุลผู้ทรงคุณวุฒิ.....
2. ตำแหน่งทางบริหาร.....
3. ตำแหน่งทางวิชาการ.....
4. ระดับการศึกษาสูงสุด.....
5. วันเดือนปีที่ให้ข้อมูล วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
6. ประสบการณ์ในการจัดการศึกษาที่สำคัญ.....

.....

ตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กรุณาศึกษาเนื้อหาของรูปแบบการนิเทศ แล้วตอบคำถามในแบบประเมิน โดยปฏิบัติดังนี้ ให้ทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยให้ความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์มาก

3 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อย

1 หมายถึง ระดับความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

รายการประเมิน	**ความเหมาะสม**					**ความเป็นไปได้**					**ความเป็นประโยชน์**				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิด ของรูปแบบ															
1.1 หลักการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์															
1.2 ทฤษฎีที่นำมาใช้มีความเหมาะสมกับบริบท															
1.3 แนวคิดสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง															
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ															
2.1 วัตถุประสงค์มีความชัดเจน															

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 เป้าหมายสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ															
2.3 วัตถุประสงค์และเป้าหมายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง															
ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน															
3.1 วิธีดำเนินงานมีความชัดเจนและเป็นระบบ															
3.2 กลไกการทำงานมีความยืดหยุ่นและปรับใช้ได้															
3.3 วิธีดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา															
ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ															
4.1 วิธีการประเมินผลมีความเหมาะสม															
4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินมีความน่าเชื่อถือ															
4.3 ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ปรับปรุงรูปแบบได้															
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้															
5.1 เงื่อนไขความสำเร็จมีความชัดเจน															
5.2 เงื่อนไขความสำเร็จสามารถปฏิบัติได้จริง															
5.3 เงื่อนไขความสำเร็จส่งเสริมการนำรูปแบบไปใช้															

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

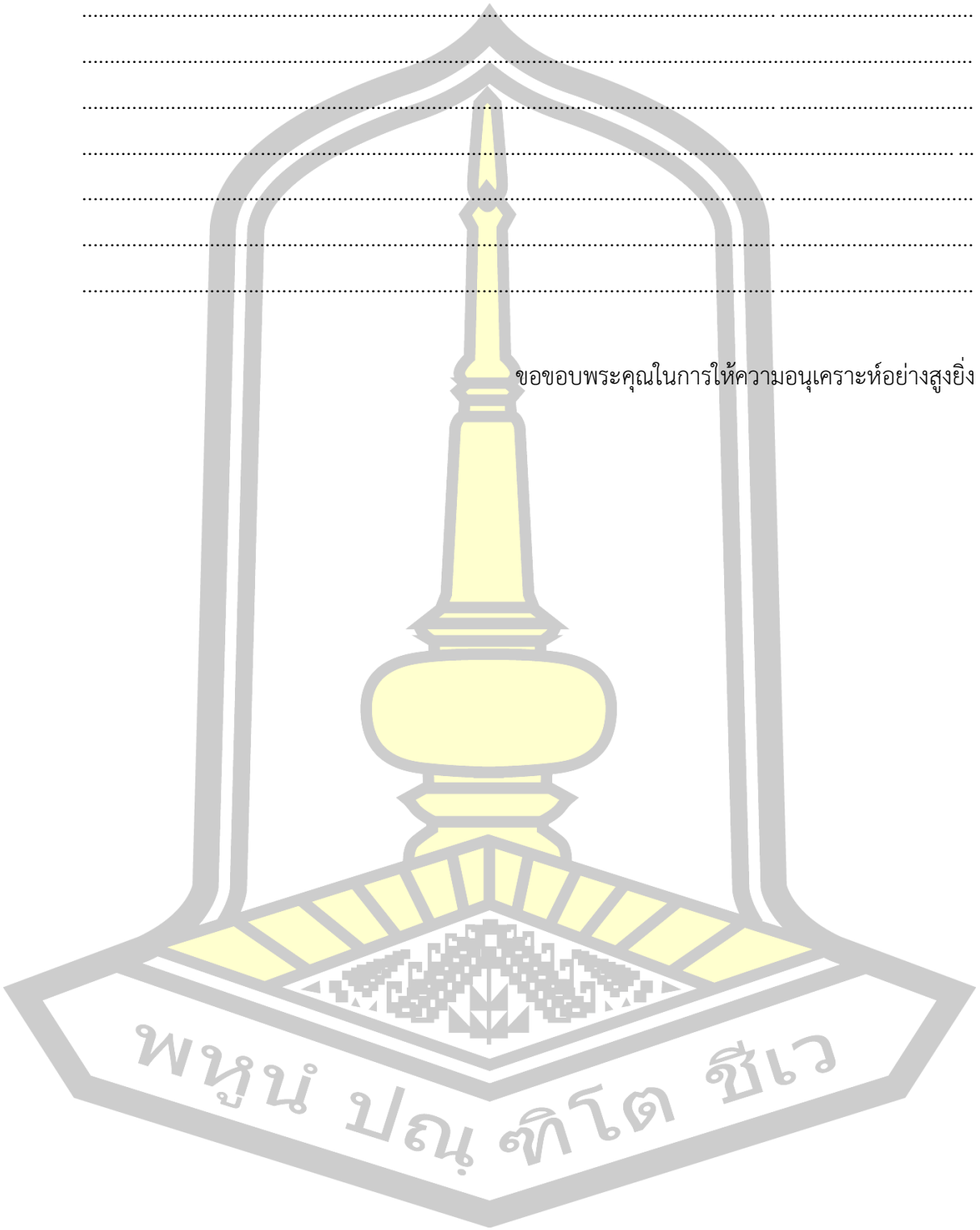
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการให้ความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่ง



แบบประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในสถานศึกษาอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะทางภาษาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมาตรฐานสากล การนิเทศการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แบบประเมินฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลลัพธ์ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยตามหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การประเมินครอบคลุม 5 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านเนื้อหาภาษา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวัดและประเมินผล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่บูรณาการกับงานอาชีพ สอดคล้องกับบริบทของการอาชีวศึกษาและความต้องการของสถานประกอบการ

ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ สามารถส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษได้อย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของประเทศต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี
นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

สถานะผู้ประเมิน

[ ] ผู้บริหารสถานศึกษา

[ ] ครูหัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/ครูหัวหน้าแผนกภาษาต่างประเทศ

[ ] ครูหัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ

[ ] ครูสอนภาษาอังกฤษ (ประเมินตนเอง)

ตอนที่ 2 แบบประเมินผลลัพธ์การดำเนินการ

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติตามความเป็นจริง

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ/พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

	รายการประเมิน	**ระดับ**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
1.	ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)					
	1.1 มีการบูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพของผู้เรียน					
	1.2 มีการจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง					
	1.3 มีการใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ					
	1.4 มีการสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ					
	1.5 มีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ					
2.	ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)					
	2.1 มีการประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษในงานอาชีพ					
	2.2 มีการใช้คำศัพท์เฉพาะทางในสาขาวิชาชีพ					

รายการประเมิน		ระดับ				
		5	4	3	2	1
	2.3 มีการสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงาน					
	2.4 มีการใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนองานทางวิชาชีพ					
	2.5 มีการอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษ					
3.	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)					
	3.1 มีการจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง					
	3.2 มีการสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพ					
	3.3 มีการจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ					
	3.4 มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบการฝึกงานในสถานประกอบการ					
	3.5 มีการบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติ					
4.	ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage)					
	4.1 การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการสอนภาษาอังกฤษเทคนิค					
	4.2 การประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานจริง					
	4.3 การจำลองสถานการณ์การทำงานผ่านสื่อมัลติมีเดีย					
	4.4 การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทาง					
	4.5 การสร้างสื่อการสอนที่บูรณาการภาษากับงานอาชีพ					
5.	ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)					
	5.1 การประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพ					
	5.2 การทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง					
	5.3 การประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพ					
	5.4 การวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน					
	5.5 การติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพ					

แบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มุ่งศึกษาผลลัพธ์การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยท่านได้เข้าร่วมการพัฒนาและนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ด้วยความสมัครใจ

การสัมภาษณ์ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านเนื้อหาภาษา ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านการวัดและประเมินผล โดยมุ่งเน้นการสะท้อนประสบการณ์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้จริง

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการวิจัยเท่านั้น โดยผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้เป็นความลับ และการนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นไปในภาพรวม ไม่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาด้านภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาต่อไป

นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี
นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหูน ปณฺ ฑิโต ชีเว

คำชี้แจง

ในฐานะที่ท่านได้สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาและนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ แบบสัมภาษณ์นี้มุ่งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์การดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศ โดยมีประเด็นสัมภาษณ์ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)

1.1 การบูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพของผู้เรียนดำเนินการอย่างไรและส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างไร

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริงมีวิธีการอย่างไร

1.3 การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพมีแนวทางและผลลัพธ์อย่างไร

2. ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)

2.1 การประยุกต์ใช้ภาษาอังกฤษในงานอาชีพมีวิธีการและผลการดำเนินการอย่างไร

2.2 การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพดำเนินการอย่างไร

2.3 การสอนการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการนำเสนอและจัดทำเอกสารทางวิชาชีพมีแนวทางอย่างไร

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

3.1 การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทวิชาชีพดำเนินการอย่างไร

3.2 การสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพมีวิธีการอย่างไร

3.3 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพมีผลอย่างไร

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage)

4.1 การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิคดำเนินการอย่างไร

4.2 การประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการพัฒนาทักษะภาษามีวิธีการอย่างไร

4.3 การสร้างและใช้สื่อที่บูรณาการภาษากับงานอาชีพมีผลต่อการเรียนรู้อย่างไร

5. ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)

5.1 การประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพมีวิธีการและเกณฑ์อย่างไร

5.2 การทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริงดำเนินการอย่างไร

5.3 การติดตามและประเมินพัฒนาการด้านการใช้ภาษาอังกฤษในวิชาชีพมีแนวทางอย่างไร



ภาคผนวก ค

ค่า IOC สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 59 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	0	0	+1	+1	5	0.6	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
13	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2. ด้านสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)								
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	0	-1	+1	4	0.8	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	0	+1	0	+1	+1	3	0.8	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
37	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics)								
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	0	+1	+1	0	+1	5	0.6	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ Professional Learning Community Meeting)								
65	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
68	+1	0	+1	+1	+1	3	0.8	ใช้ได้
69	+1	+1	0	+1	+1	3	0.8	ใช้ได้
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
78	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
79	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
80	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ด้านวางแผนปรับปรุง (Improvement Planning)								
81	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
82	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
83	+1	0	+1	+1	+1	5	0.8	ใช้ได้
84	+1	1	+1	1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
85	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
86	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
87	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
88	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
89	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
90	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
91	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
92	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
93	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
94	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
95	0	+1	0	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
96	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
97	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
98	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
99	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
100	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6. ด้านการประมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)								
101	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
102	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
103	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
104	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
105	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
106	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
107	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
108	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
109	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
110	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
111	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
112	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
113	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
114	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
115	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
116	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
117	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
118	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
119	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
120	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
121	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
122	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
123	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
124	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
125	0	+1	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้
126	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
127	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
128	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ค่าเฉลี่ยรวม							0.88	

ตาราง 60 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)				
1	0.668*	0.692*	0.984	0.986
2	0.720*	0.752*		
3	0.737*	0.770*		
4	0.818*	0.841*		
5	0.723*	0.754*		
6	0.722*	0.723*		
7	0.503*	0.531*		
8	0.726*	0.751*		
9	0.765*	0.796*		
10	0.790*	0.819*		
11	0.671*	0.704*		
12	0.572*	0.563*		
13	0.682*	0.705*		
14	0.715*	0.748*		
15	0.731*	0.764*		
16	0.812*	0.835*		
17	0.718*	0.748*		
18	0.716*	0.717*		
19	0.502*	0.525*		
20	0.720*	0.745*		
21	0.759*	0.790*		
22	0.784*	0.813*		

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
23	0.665*	0.698*		
24	0.566*	0.577*		
2. ด้านสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)				
25	0.675*	0.699*	0.981	0.983
26	0.727*	0.759*		
27	0.744*	0.777*		
28	0.825*	0.848*		
29	0.731*	0.761*		
30	0.729*	0.730*		
31	0.515*	0.538*		
32	0.733*	0.758*		
33	0.772*	0.803*		
34	0.797*	0.826*		
35	0.678*	0.711*		
36	0.579*	0.570*		
37	0.689*	0.712*		
38	0.772*	0.755*		
39	0.738*	0.771*		
40	0.819*	0.842*		
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics)				
41	0.662*	0.686*	0.979	0.981
42	0.714*	0.746*		
43	0.731*	0.764*		
44	0.812*	0.835*		
45	0.718*	0.748*		

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
46	0.716*	0.717*		
47	0.502*	0.525*		
48	0.720*	0.745*		
49	0.759*	0.790*		
50	0.784*	0.813*		
51	0.665*	0.698*		
52	0.566*	0.557*		
53	0.682*	0.705*		
54	0.715*	0.748*		
55	0.731*	0.764*	0.979	0.981
56	0.812*	0.835*		
57	0.718*	0.748*		
58	0.716*	0.717*		
59	0.502*	0.525*		
60	0.720*	0.745*		
61	0.759*	0.790*		
62	0.784*	0.083*		
63	0.665*	0.698*		
64	0.566*	0.557*		
4. ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนรู้ Professional Learning Community Meeting)				
65	0.672*	0.696*		
66	0.724*	0.756*		
67	0.741*	0.774*	0.980	0.982
68	0.822*	0.845*		
69	0.728*	0.758*		

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
70	0.726*	0.727*	0.980	0.982
71	0.512*	0.535*		
72	0.730*	0.755*		
73	0.769*	0.800*		
74	0.794*	0.823*		
75	0.675*	0.708*		
76	0.576*	0.567*		
77	0.686*	0.709*		
78	0.719*	0.752*		
79	0.735*	0.768*		
80	0.816*	0.839*		
5. ด้านวางแผนปรับปรุง (Improvement Planning)				
81	0.669*	0.693*		
82	0.721*	0.753*		
83	0.738*	0.771*		
84	0.819*	0.842*		
85	0.725*	0.755*		
86	0.723*	0.724*		
87	0.509*	0.532*	0.983	0.985
88	0.727*	0.752*		
89	0.766*	0.797*		
90	0.791*	0.820*		
91	0.672*	0.705*		
92	0.573*	0.564*		
87	0.509*	0.532*		

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
88	0.727*	0.752*		
89	0.766*	0.797*		
90	0.791*	0.820*		
91	0.672*	0.705*		
92	0.573*	0.564*		
93	0.683*	0.706*		
94	0.716*	0.749*	0.983	0.985
95	0.732*	0.765*		
96	0.813*	0.836*		
97	0.719*	0.749*		
98	0.717*	0.718*		
99	0.503*	0.526*		
100	0.721*	0.746*		
6. ด้านการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)				
101	0.665*	0.689*		
102	0.717*	0.749*		
103	0.734*	0.767*		
104	0.815*	0.838*		
105	0.721*	0.751*		
106	0.719*	0.720*	0.982	0.984
107	0.505*	0.528*		
108	0.723*	0.748*		
109	0.762*	0.793*		
110	0.787*	0.816*		
111	0.668*	0.701*		

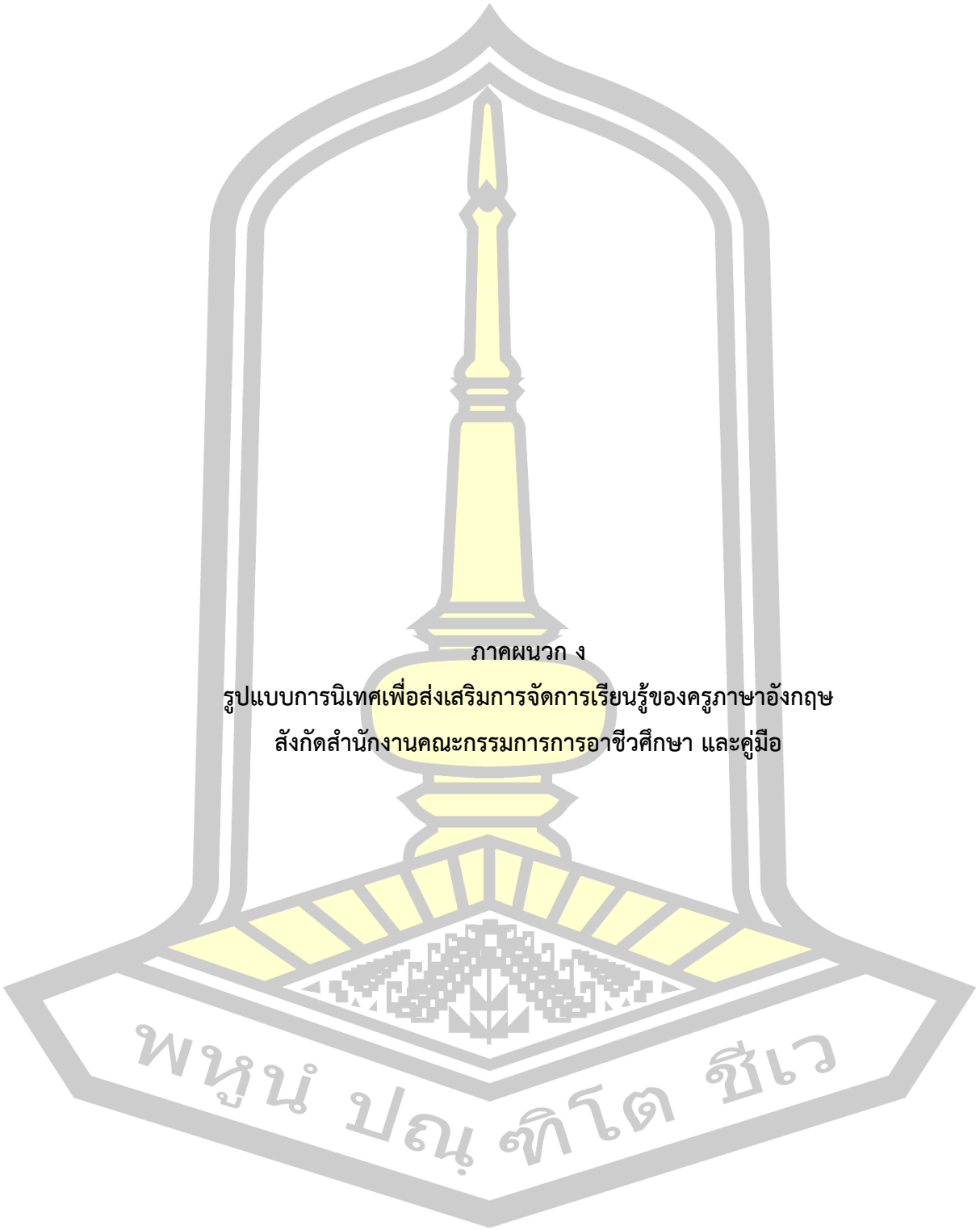
ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
112	0.569*	0.560*	0.982	0.984
113	0.679*	0.702*		
114	0.712*	0.745*		
116	0.728*	0.761*		
117	0.809*	0.832*		
118	0.715*	0.745*		
119	0.713*	0.714*		
120	0.499*	0.522*		
121	0.717*	0.742*		
122	0.781*	0.810*		
123	0.662*	0.695*		
124	0.563*	0.554*		
125	0.673*	0.696*		
126	0.706*	0.739*		
127	0.722*	0.755*		
128	0.803*	0.826*		
รวม	0.694*	0.721*	0.982	0.984

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 60 พบว่า แบบสอบถามทั้ง 6 ด้าน มีค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง 0.499* - 0.825* และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง 0.522* - 0.848* โดยมีค่าอำนาจจำแนกรวมของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.694* และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.721*

ส่วนค่าความเชื่อมั่น (α) รายด้านอยู่ระหว่าง 0.979 - 0.984 สำหรับสภาพปัจจุบัน และ 0.981 - 0.986 สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีค่าความเชื่อมั่นรวมของสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.982 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.984



ภาคผนวก ง

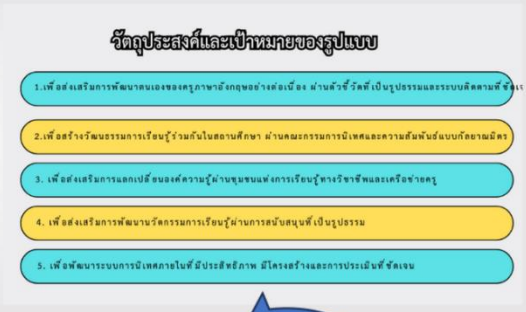
รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคู่มือ

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
CLIK - IC Model

โดย

นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี











รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คำนำ

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้พัฒนาขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนผ่านกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/ภาษาต่างประเทศ หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศ โดยเนื้อหาประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ ได้แก่ หลักการและแนวคิดของรูปแบบ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

รูปแบบการนิเทศนี้พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดที่สำคัญ 5 ประการ คือ การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมงาน การนิเทศแบบคลินิก แนวคิดเชิงระบบ และการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน พร้อมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางภาษาของผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อไป

เศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี

พหูน ปณฺฑิโต ชีเว

สารบัญ

หัวข้อ หน้า

คำนำ ..... ก

สารบัญ ..... ข

บัญชีตาราง ..... ค

บัญชีภาพประกอบ ..... ง

คำชี้แจง 1

การใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรม การการอาชีวศึกษา 2

วิธีการศึกษา 2

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4

ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิด ของรูปแบบ 4

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ 6

ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน 21

ส่วนที่ 4 การประเมินผลรูปแบบ 21

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ 21

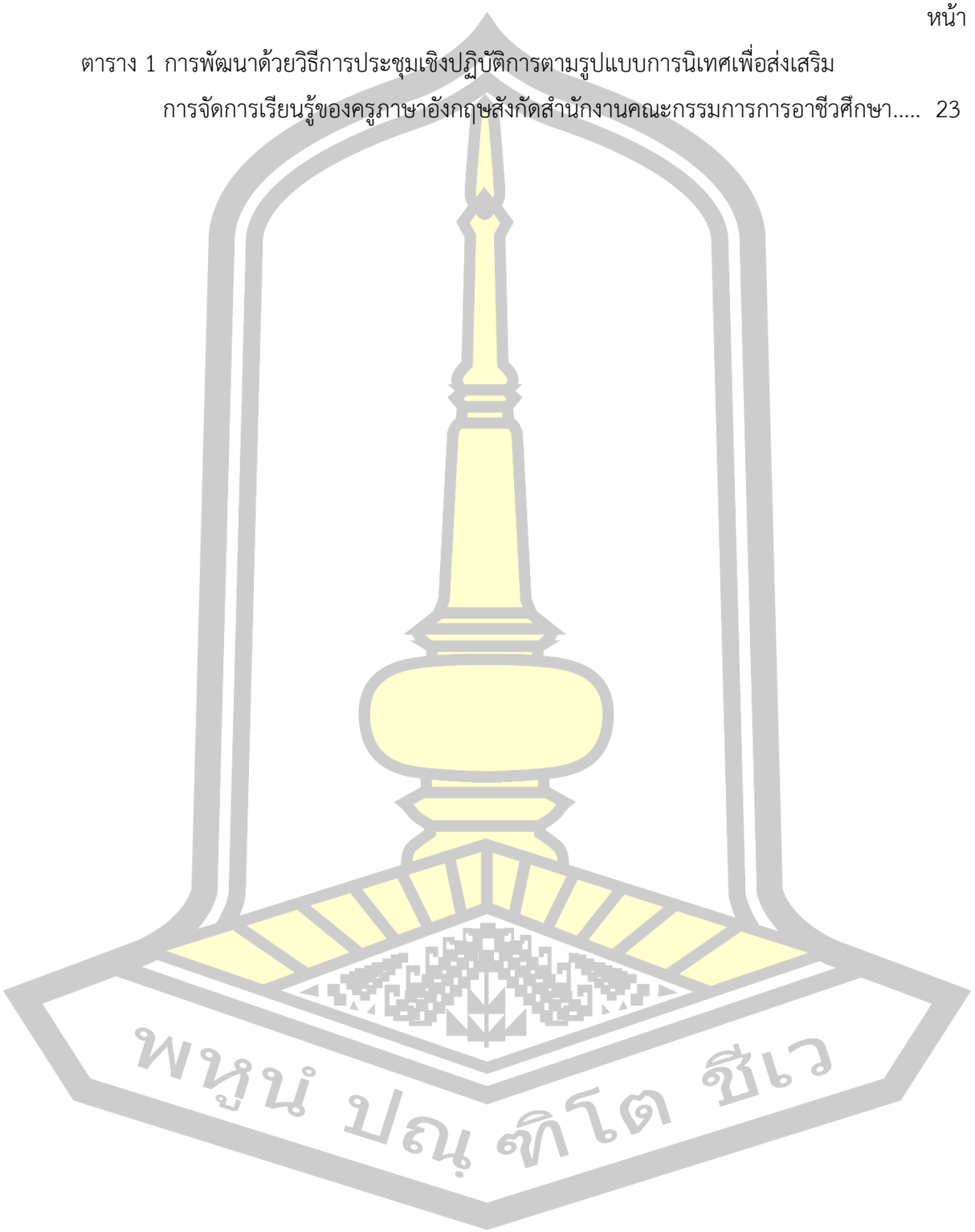
กระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้าง 22

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง 1 การพัฒนาด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริม
การจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 23



บัญชีภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 ขั้นตอนการศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษฯ 3
ภาพประกอบ 2 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ ฯ 7

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

คำชี้แจง

การใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

.....

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วนที่มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน ได้แก่ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์และเป้าหมาย วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน การประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้เกี่ยวข้องควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประการแรก ศึกษาและทำความเข้าใจหลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์ของรูปแบบให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรูปแบบ

ประการที่สอง จัดเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนที่จำเป็น โดยเฉพาะการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน ผ่านการประชุมชี้แจงและการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ

ประการที่สาม ดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA อย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงพัฒนา

ประการที่สี่ ดำเนินการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งการประเมินกระบวนการและผลลัพธ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประการสุดท้าย คำนึงถึงเงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ โดยเฉพาะการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

ทั้งนี้ ผู้ใช้รูปแบบสามารถปรับประยุกต์วิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยยังคงไว้ซึ่งหลักการและเป้าหมายสำคัญของรูปแบบ เพื่อให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: การเตรียมการ

ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมชี้แจงนโยบายและสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จากนั้นจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน พร้อมทั้งจัดเตรียมทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2: การวางแผน

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพที่วัดผลได้ วางแผนการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการนิเทศ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) ของครูแต่ละคน โดยคำนึงถึงความต้องการและศักยภาพของครูเป็นสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3: การดำเนินการนิเทศ

ดำเนินการนิเทศตามระบบคู่นิเทศ (Buddy System) โดยเน้นการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง (ESP) และการบูรณาการกับวิชาชีพ ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการบันทึกและรายงานผล พร้อมทั้งสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 4: การประเมินผล

ดำเนินการประเมินผลใน 2 ส่วน คือ การประเมินกระบวนการใช้รูปแบบผ่านเครื่องมือที่หลากหลาย และการประเมินผลลัพธ์ผ่านตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและรายงานผลเป็นระยะ

ขั้นตอนที่ 5: การพัฒนาต่อยอด

นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาต่อยอด เชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาวิชาชีพครู สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา จัดเวทีแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอน และยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจและความต่อเนื่องในการพัฒนา

การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนอย่างเหมาะสม และการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วิธีการศึกษา

วิธีการศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาหลักการและแนวคิดพื้นฐาน

ผู้ศึกษาควรทำความเข้าใจแนวคิดสำคัญที่เป็นรากฐานของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย การนิเทศแบบร่วมมือที่เน้นการมีส่วนร่วม การนิเทศแบบเพื่อนร่วมงานที่ใช้ระบบคู่นิเทศ การนิเทศแบบคลินิกที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง แนวคิดเชิงระบบที่เชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ และการเรียนรู้แบบต่อเนื่องที่มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นที่ 2 การทำความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

ศึกษาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบให้ชัดเจน โดยเฉพาะการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 3 การศึกษากลไกการดำเนินงาน

ทำความเข้าใจวงจรคุณภาพ PDCA ที่ใช้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน ตั้งแต่การวางแผนที่เริ่มจากการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ การปฏิบัติผ่านระบบคู่นิเทศ การตรวจสอบที่ครอบคลุมตัวชี้วัดต่าง ๆ และการปรับปรุงที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ขั้นที่ 4 การทำความเข้าใจระบบการประเมินผล

ศึกษาแนวทางการประเมินผลทั้งสองส่วน คือ การประเมินกระบวนการใช้รูปแบบและการประเมินผลลัพธ์ เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 5 การพิจารณาเงื่อนไขความสำเร็จ

ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องแต่ละฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด และครูผู้สอน เพื่อให้สามารถสร้างการมีส่วนร่วมและบูรณาการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษารูปแบบอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

ขั้นตอนการศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ขั้นตอนการศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1 หลักการ ทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบ

การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาศัยพื้นฐานจากหลักการและแนวคิดสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1) การนิเทศแบบคลินิก คือ กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบผ่านความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูบนฐานความไว้วางใจและความเสมอภาค มุ่งวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้จากข้อมูลการสังเกตในสภาพจริง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประชุมก่อนสังเกต การสังเกตการสอน การประชุมหลังสังเกต และการประเมินพฤติกรรมการสอน โดยทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน มีความยืดหยุ่นตามบริบทและความต้องการของครูแต่ละคน และเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์และกระบวนการคิดวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) ทฤษฎีการสื่อสาร คือ หลักการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร เนื้อหาสาร และช่องทางการสื่อสาร มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ การรับรู้ในทรรศนะเดียวกัน การใช้ภาษาที่ชัดเจน การคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สื่อสาร การใช้สื่อประกอบ และการอภิปรายก่อนตัดสินใจร่วมกัน ผู้นิเทศต้องใช้เทคนิคการสื่อสารเชิงบวก เช่น การถอดความ การตั้งคำถามกระตุ้นการคิด การให้เวลาทบทวน และการรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ คือ หลักการกระตุ้นให้ครูต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศต้องคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของครู 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม การยกย่องนับถือ และความสำเร็จในชีวิต พร้อมใช้ปัจจัยจูงใจ เช่น การสร้างความรู้สึกสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมอบหมายงานท้าทาย การเพิ่มความรับผิดชอบ และการส่งเสริมความก้าวหน้า ควบคู่กับปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม เช่น โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นโยบายที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เอื้ออำนวย และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้นิเทศต้องตระหนักถึงพฤติกรรมการแสดงออกของครู 4 ด้าน คือ พฤติกรรมเปิดเผย จุดบอดที่ครูไม่รู้ตัว พฤติกรรมที่ซ่อนไว้ และส่วนที่ทั้งสองฝ่ายยังไม่รู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทฤษฎีขั้นบันได หมายถึง หลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลวิชาการรองรับ โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การเปลี่ยนแปลงที่วางแผนล่วงหน้า การเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐาน และการเปลี่ยนแปลงจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู ใช้กลยุทธ์การให้เหตุผลเชิงประจักษ์ การให้ความรู้ซ้ำ และการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ ลดแรงต้านทาน และส่งเสริมการปฏิบัติต่อเนื่องอย่างน้อย 21 วัน

5) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง หมายถึง หลักการนิเทศที่คำนึงถึงระดับพัฒนาการของครู 3 ด้าน ได้แก่ สติปัญญา ความคิดรวบยอด และจริยธรรม ผู้นิเทศต้องประเมินและออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการ จากระดับพื้นฐานสู่ระดับซับซ้อน ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์บูรณาการ และประยุกต์ใช้ในระดับสูงขึ้น โดยพัฒนาความคิดรวบยอดจากเชิงรูปธรรม สู่การคิดเชิงนามธรรมและแก้ปัญหา จนถึงการคิดเชิงนามธรรมระดับสูงที่ยืดหยุ่นและบูรณาการได้

6) ทฤษฎีการให้คำปรึกษา หมายถึง หลักการช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบเพื่อให้ครูคิดวิเคราะห์และตัดสินใจพัฒนาการสอนด้วยตนเอง ทั้งแบบรายบุคคลและกลุ่ม โดยยึดหลัก 5 ประการ คือ การตระหนักถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้และทักษะของผู้ให้คำปรึกษา กระบวนการช่วยประเมินตนเอง การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และจรรยาบรรณและความเป็นส่วนตัว มี 5 ขั้นตอน คือ กำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ ให้คำปรึกษา และประเมินผล

7) การเรียนรู้แบบต่อเนื่อง หมายถึง การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการ Communicative Repertoire กับหลักการความต่อเนื่อง การจัดลำดับ และการบูรณาการ พัฒนาครูให้เป็นนักออกแบบการศึกษาที่วางแผนอย่างมีจุดมุ่งหมาย พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการเป็นระบบ และใช้เครื่องมือหลากหลาย จัดกิจกรรมที่วัดผลได้ชัดเจน ส่งเสริม Growth Mindset ประยุกต์ใช้ Block Course แบบเข้มข้น บูรณาการภาษากับวิชาชีพ และมีระบบประเมินผลต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทั้งครูและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การบูรณาการแนวคิดทั้ง 7 ประการนี้ ก่อให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างแท้จริง และนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพครูตลอดเวลา โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง ผ่านตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมและระบบติดตามที่ชัดเจน

2. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านคณะกรรมการนิเทศและความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร

3. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเครือข่ายครู

4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม

5. เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างและการประเมินที่ชัดเจน

ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงานและกลไกการทำงาน

การดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีดำเนินงานและกลไกการทำงานที่เป็นระบบ โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกรอบในการขับเคลื่อน ดังนี้

3.1 การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

การวางแผนร่วมกันเป็นขั้นตอนสำคัญที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.1.1 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน ดังนี้

1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

2) รวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เช่น SWOT Analysis, Need Assessment

4) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการร่วมกัน

3.1.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้

1) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

2) ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ บรรลุได้จริง สอดคล้องกับบริบท และมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (SMART Goals)

3) ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.1.3 การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม ดังนี้

1) ออกแบบกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการ

2) กำหนดปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน โดยระบุช่วงเวลาและผู้รับผิดชอบ

3) วางแผนการใช้ทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี

3.1.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1) สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2) กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.1.5 การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร ดังนี้

1) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการนิเทศ

2) จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม

3) กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

การสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพจริง โดยมีกระบวนการดังนี้

3.2.1 การวางแผนการสังเกต ดังนี้

1) กำหนดประเด็นการสังเกตที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา

2) เลือกวิธีการและเครื่องมือในการสังเกตที่เหมาะสม

3) จัดทำตารางการสังเกตการสอนที่ชัดเจน โดยความเห็นชอบของทั้งผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ

3.2.2 การดำเนินการสังเกต ดังนี้

1) ดำเนินการสังเกตตามแผนที่กำหนดไว้ โดยไม่รบกวนการจัดการเรียนรู้

2) บันทึกข้อมูลอย่างละเอียดครอบคลุมประเด็นที่กำหนด

3) ใช้เทคนิคการสังเกตที่หลากหลาย เช่น การจดบันทึก การใช้แบบสังเกต การบันทึกวีดิทัศน์ (โดยความยินยอมของผู้เกี่ยวข้อง)

3.2.3 การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

2) ระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนาในการจัดการเรียนรู้

3) เตรียมประเด็นสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

3.2.4 การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา ดังนี้

1) จัดประชุมหลังการสังเกตเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแบบสร้างสรรค์

2) ร่วมกันวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามข้อค้นพบ

3) ติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการเป็นกระบวนการสำคัญในการประมวลข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา โดยมีกระบวนการดังนี้

3.3.1 การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา ดังนี้

1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย เช่น ผลการสังเกตการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ ความคิดเห็นของผู้เรียน

2) ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3) จัดระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการสืบค้นและใช้งานได้สะดวก

3.3.2 การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับประเภทของข้อมูล

2) บูรณาการผลการวิเคราะห์จากข้อมูลหลายแหล่งเข้าด้วยกัน

3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความแม่นยำและรวดเร็ว

3.3.3 การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ ดังนี้

1) เชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

3) สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง

3.3.4 การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน ดังนี้

1) พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลให้แก่ผู้นิเทศและครู

2) ตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบและเป็นกลาง

3) ระบุแนวโน้มและรูปแบบที่สำคัญจากข้อมูล

3.3.5 การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น กราฟ แผนภูมิ หรือตาราง

2) ใช้ผลการวิเคราะห์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3) ติดตามและประเมินผลการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้

3.3.6 การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) จัดประชุมระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

2) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์

3) สร้างฉันทามติในการกำหนดแนวทางการพัฒนา

3.4 การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

การประชุมแลกเปลี่ยนรู้เป็นเวทีสำคัญในการแบ่งปันประสบการณ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.4.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1) จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตามปฏิทินที่กำหนด

2) หมุนเวียนหัวข้อและรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้หลากหลาย

3) มีการบันทึกและจัดเก็บองค์ความรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

3.4.2 โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน ดังนี้

1) จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์

3) พัฒนาระบบการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย

3.4.3 วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

1) สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

2) ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

3) ยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.4.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) นำเสนอตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีจากครูต้นแบบและสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

3) สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและระหว่างสถานศึกษา

3.5 การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

การวางแผนพัฒนาเป็นกระบวนการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการดังนี้

3.5.1 การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

1) ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอย่างรอบด้าน

2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา โอกาส และความท้าทาย

3) ประเมินความพร้อมและศักยภาพในการพัฒนา

3.5.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ท้าทายแต่เป็นไปได้

2) ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้

3) เชื่อมโยงเป้าหมายกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

3.5.3 การออกแบบแผนปฏิบัติการ ดังนี้

1) กำหนดกิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และทรัพยากรที่ต้องใช้

2) ออกแบบกระบวนการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

3) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง

3.5.4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1) สื่อสารแผนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน

2) จัดสรรทรัพยากรและสร้างความพร้อมในการดำเนินงาน

3) ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและมีการบันทึกผล

3.5.5 การประเมินผลและปรับปรุง ดังนี้

1) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน

3) ปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3.6 การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกันเป็นกระบวนการสำคัญในการทบทวนและพัฒนาการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.6.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2) กำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

3) รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม

3.6.2 การส่งเสริมความร่วมมือ ดังนี้

1) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู

2) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3.6.3 การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1) สื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา และทันเวลา

2) สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย

3) ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

3.6.4 การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

1) ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม

2) เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับบริบทและวัตถุประสงค์

3) พัฒนาเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้

3.6.5 ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน

1) ดำเนินการประเมินอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2) เปิดเผยผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมา

3) สร้างบรรยากาศของการยอมรับและเรียนรู้จากผลการประเมิน

3.6.6 การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ

1) วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อระบุประเด็นที่ต้องพัฒนา

2) กำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

3) ติดตามผลการนำผลการประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง

3.6.7 การสะท้อนผลร่วมกัน

1) จัดเวทีสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์

2) ส่งเสริมการสะท้อนคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนา

3) บันทึกและจัดเก็บบทเรียนที่ได้จากการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

การดำเนินงานตามกระบวนการดังกล่าวใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดย:

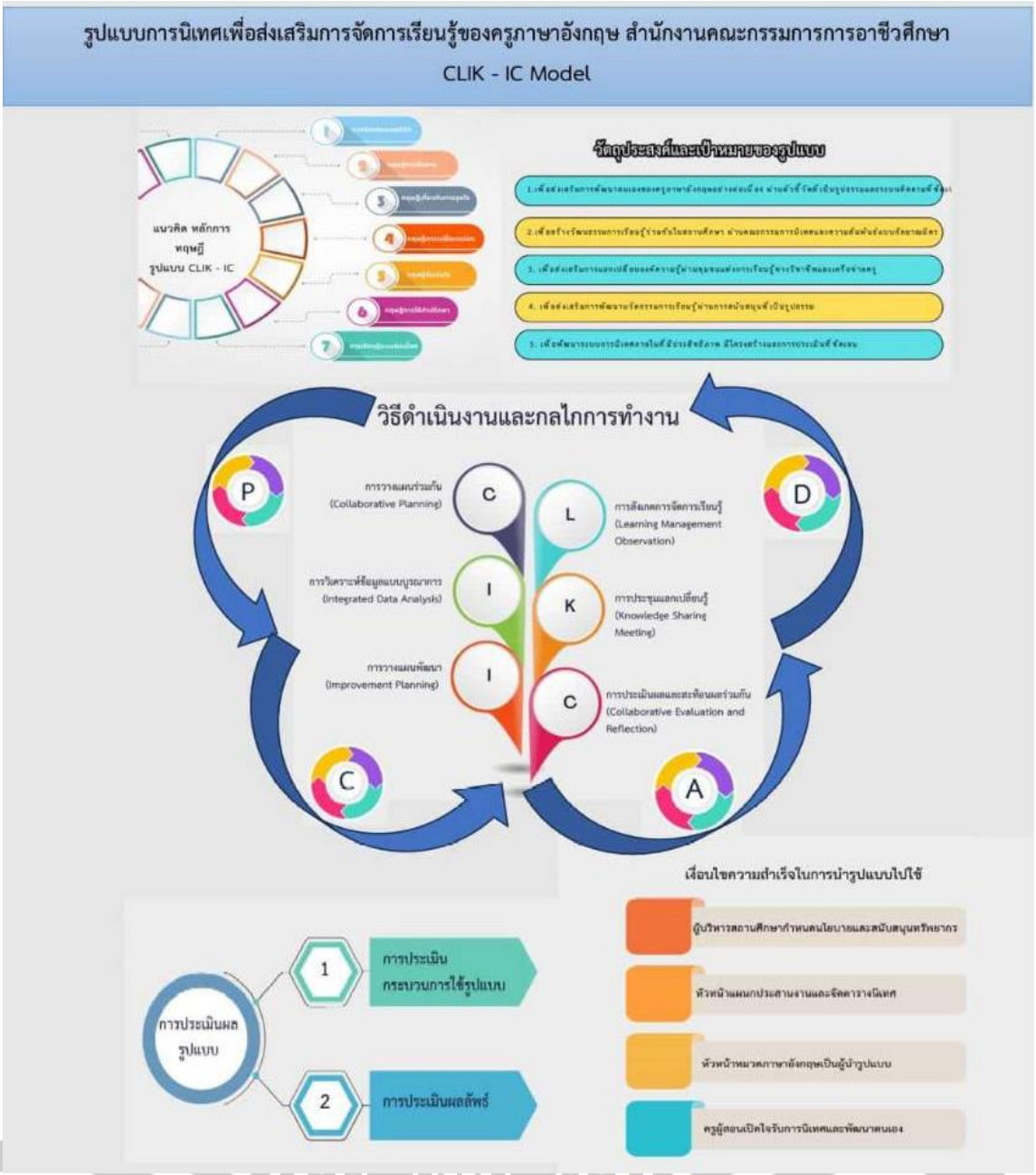
ขั้นตอนที่ 3.1 และ 3.2 อยู่ในขั้น P (Plan)

ขั้นตอนที่ 3.3 และ 3.4 อยู่ในขั้น D (Do)

ขั้นตอนที่ 3.5 อยู่ในขั้น C (Check)

ขั้นตอนที่ 3.6 อยู่ในขั้น A (Act)

การบูรณาการทุกขั้นตอนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 4. การประเมินผลรูปแบบ

การประเมินผลรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการใน 2 ส่วนหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนประสิทธิภาพของรูปแบบอย่างแท้จริง

ส่วนแรก การประเมินกระบวนการใช้รูปแบบ ดำเนินการโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ได้แก่ แบบสังเกตการสอน แบบประเมินสมรรถนะการสอน และแบบบันทึกการนิเทศ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก และครูผู้สอน มีการประเมินความพึงพอใจของทุกฝ่าย และวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จรวมถึงอุปสรรคในเชิงลึก โดยกำหนดช่วงเวลาการเก็บข้อมูลที่ชัดเจนและมีการรายงานผลเป็นระยะ

ส่วนที่สอง การประเมินผลลัพธ์ มุ่งเน้นการวัดความสำเร็จผ่านตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย การเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนและหลังการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และคุณภาพของนวัตกรรมการสอนที่ครูพัฒนาขึ้น มีการติดตามผลในระยะยาวและจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูรายบุคคลและการปรับปรุงรูปแบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการประเมินทั้งสองส่วนจะถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อสะท้อนประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศและเป็นแนวทางในการขยายผลการใช้รูปแบบสู่สถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาต่อไป

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากร สร้างโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม กำหนดช่องทางสื่อสาร ติดตามผลรายไตรมาส สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์หรือแผนกภาษาต่างประเทศมีบทบาทในการประสานงาน จัดทำตารางนิเทศตามปฏิทินการศึกษา จัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ กำกับติดตาม กำหนดรูปแบบการบันทึกและรายงานผล จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาครู

3. หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษต้องเป็นผู้นำการใช้รูปแบบ กำหนดมาตรฐานนิเทศ ประสานงานกับหัวหน้าแผนก จัดประชุมติดตามผลรายเดือน ให้คำปรึกษาครู รวบรวมและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี และสะท้อนผลการนิเทศ

4. ครูผู้สอนภาษาอังกฤษต้องศึกษาและทำความเข้าใจรูปแบบ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง เปิดใจรับการนิเทศ บันทึกการพัฒนาการสอนอย่างเป็นระบบ ร่วมสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครู แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

การดำเนินงานร่วมกันของทุกฝ่ายต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ มีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน มีการฝึกอบรมผู้นิเทศ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และปรับใช้รูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

การบูรณาการการทำงานของทุกฝ่ายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน โดยคาดว่าจะเห็นผลการพัฒนาที่ชัดเจนภายในหนึ่งปีการศึกษา และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในปีถัดไป

พหุน ปณฺ ฑิโต ชีเว

กระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้าง

การใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีกระบวนการดำเนินงานตลอดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 (ตุลาคม - ธันวาคม 2567) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม (ต้นเดือนตุลาคม 2567)

จัดปฐมนิเทศเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนก และครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งจัดทำข้อตกลงความร่วมมือและแผนการดำเนินงานตลอดภาคเรียน ผู้เข้าร่วมศึกษาเอกสารและจัดทำสรุปบทเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโดยใช้รูปแบบการนิเทศ (กลางเดือนตุลาคม 2567) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 6 องค์ประกอบ ใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งการบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน และการอภิปรายกลุ่ม มีการทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการอบรม

ตาราง 1 แสดงกิจกรรมการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วันที่ 1 การวางแผนร่วมกันและการสังเกตการจัดการเรียนรู้

เวลา	กิจกรรม
09.00 - 09.30	ทดสอบก่อนการอบรม (Pretest)
09.30 - 10.30	การบรรยาย: การวางแผนร่วมกัน การออกแบบกิจกรรมและการส่งเสริมการมีส่วนร่วม
10.45 - 12.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การวางแผนร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์
3.00 - 14.30	การบรรยาย: การสังเกตการจัดการเรียนรู้และการใช้เครื่องมือนิเทศ
14.45 - 16.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การสังเกตการจัดการเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

วันที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการและการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เวลา	กิจกรรม
09.00 - 10.30	การบรรยาย: การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ
10.45 – 12.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูล
13.00 - 14.30	การบรรยาย: การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
14.45 - 16.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
09.00 - 10.30	การบรรยาย: การวางแผนพัฒนา
10.45 – 12.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การจัดทำแผนพัฒนา
13.00 - 14.30	การบรรยาย: การประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน
14.45 - 16.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การสะท้อนผลและการนำผลไปใช้

วันที่ 3: การวางแผนพัฒนาและการประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน

เวลา	กิจกรรม
09.00 - 10.30	การบรรยาย: การวางแผนพัฒนา
10.45 – 12.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การจัดทำแผนพัฒนา
13.00 - 14.30	การบรรยาย: การประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน
14.45 - 16.00	การสาธิตและฝึกปฏิบัติ: การสะท้อนผลและการนำผลไปใช้

วันที่ 4: การนำเสนอแผนการนิเทศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เวลา	กิจกรรม
09.00 - 16.00	การนำเสนอแผนการนิเทศและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วันที่ 5: สรุปและอภิปรายผล

เวลา	กิจกรรม
09.00 - 15.30	สรุปและอภิปรายผล
15.30 - 16.00	ทดสอบหลังการอบรม (Posttest)

หมายเหตุ: พักรับประทานอาหารกลางวัน 12.00-13.00 น. และพักเบรกช่วงเช้า-บ่าย วันละ 15 นาที

ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการกับการปฏิบัติงาน (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2567)

การบูรณาการความรู้สู่การปฏิบัติจริงประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1: การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

การดำเนินการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา และครูภาษาอังกฤษ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

1. จัดประชุมวางแผนร่วมกันทุกวันจันทร์แรกของเดือน เวลา 13.00-16.00 น.

2. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการของตลาดแรงงาน

3. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการกับงานอาชีพเฉพาะสาขา

4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงและการสื่อสารในสถานการณ์จริง

5. พัฒนาเครื่องมือการนิเทศและการประเมินผลที่เหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

องค์ประกอบที่ 2: การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

การดำเนินการสังเกตการจัดการเรียนรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

1. ดำเนินการสังเกตการสอนทุกวันอังคารและพฤหัสบดี (09.00-12.00 น.)

2. จัดทีมนิเทศประกอบด้วยผู้บริหาร หัวหน้าแผนกวิชา และครูพี่เลี้ยง

3. ใช้เครื่องมือการสังเกตการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ เนื้อหาภาษา การบริหารจัดการชั้นเรียน การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการวัดและประเมินผล บันทึกข้อมูลเชิงประจักษ์ตามสภาพจริง โดยไม่ตัดสินหรือประเมินค่าในขณะสังเกต

4. รวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น การสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และผลงานผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3: การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analytics)

การนำข้อมูลจากการสังเกตการสอนและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ มาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา

1. จัดเวลาสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทุกวันพุธ (13.00-15.00 น.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 5 ด้านอย่างบูรณาการ โดยพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างด้านต่าง ๆ

3. เชื่อมโยงผลการวิเคราะห์กับหลักการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

4. สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาอย่างชัดเจน

5. จัดทำสรุปผลการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4: การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

การจัดประชุมหลังการสังเกตการเรียนรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1. จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกวันพุธ (15.00-16.00 น.) หลังการวิเคราะห์ข้อมูล

2. สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร เน้นการพัฒนาร่วมกันโดยไม่ตัดสินถูกผิด

3. นำเสนอข้อมูลจากการสังเกตและการวิเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม

4. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสะท้อนความคิดและความรู้สึกเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

5. แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

6. ร่วมกันอภิปรายแนวทางการพัฒนาต่อไป

องค์ประกอบที่ 5: การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

การนำผลจากการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาจัดทำแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

1. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่ระบุเป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน

2. กำหนดกิจกรรมพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดที่ควรพัฒนาทั้ง 5 ด้าน

3. วางแผนการใช้ทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการพัฒนา

4. กำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

5. วางแผนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า

องค์ประกอบที่ 6: การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสะท้อนผลเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง

1. จัดประชุมประเมินผลและสะท้อนผลทุกวันศุกร์สุดท้ายของเดือน

2. ติดตามความก้าวหน้าตามแผนพัฒนาและตัวชี้วัดความสำเร็จ

3. ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้ง 5 ด้าน

4. สะท้อนผลการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวิชาชีพครู

5. ปรับปรุงแผนพัฒนาและแนวทางการนิเทศให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนที่ 4 : การวัดและประเมินผล (ปลายเดือนธันวาคม 2567)

การประเมินผลลัพธ์ของการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Learning Management)

การประเมินด้านการจัดการเรียนรู้จะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

1. การบูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพของผู้เรียน ได้แก่

1.1 ครูสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพในสาขาวิชาได้อย่างเหมาะสม

1.2 แผนการจัดการเรียนรู้แสดงให้เห็นการผสมผสานทักษะภาษากับความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ

1.3 กิจกรรมการเรียนรู้สะท้อนการประยุกต์ใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานจริง

2. การจัดกิจกรรมที่เน้นการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง ได้แก่

2.1 ครูออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกการสื่อสารภาษาอังกฤษในบริบทการทำงาน

2.2 มีการจำลองสถานการณ์การทำงานเพื่อฝึกทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

2.3 ผู้เรียนได้ฝึกภาษาอังกฤษที่ใช้ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพจริง

3. การใช้กรณีศึกษาทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ได้แก่

3.1 ครูนำกรณีศึกษาจากสถานประกอบการมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

3.2 มีการวิเคราะห์และอภิปรายกรณีศึกษาโดยใช้ภาษาอังกฤษ

3.3 ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาจากกรณีศึกษาโดยใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

4. การสร้างโอกาสการฝึกใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ ได้แก่

4.1 ครูจัดให้มีการฝึกปฏิบัติภาษาอังกฤษในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

4.2 มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษนอกห้องเรียนในบริบทวิชาชีพ

4.3 มีการเชิญวิทยากรหรือจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษกับผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ

5. การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่

5.1 แผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการของตลาดแรงงาน

5.2 กิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.3 การประเมินผลสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านเนื้อหาภาษา (Language Content)

การประเมินด้านเนื้อหาภาษาจะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้ไวยากรณ์ภาษาอังกฤษในงานอาชีพ ได้แก่

1.1 ครูสามารถอธิบายและสอนไวยากรณ์ภาษาอังกฤษที่จำเป็นในบริบทวิชาชีพ

1.2 มีการเชื่อมโยงโครงสร้างไวยากรณ์กับการใช้งานจริงในวิชาชีพ

1.3 ผู้เรียนสามารถใช้ไวยากรณ์ได้ถูกต้องเหมาะสมในการสื่อสารทางวิชาชีพ

2. การใช้คำศัพท์เฉพาะทางในสาขาวิชาชีพ ได้แก่

2.1 ครูนำเสนอและสอนคำศัพท์เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพ

2.2 มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนจดจำและใช้คำศัพท์เฉพาะทางได้อย่างถูกต้อง

2.3 มีการรวบรวมคำศัพท์เฉพาะทางที่จำเป็นในวิชาชีพเพื่อการอ้างอิง

3. การสื่อสารภาษาอังกฤษในที่ทำงาน ได้แก่

3.1 ครูสอนบทสนทนาและสำนวนที่ใช้ในการสื่อสารในที่ทำงาน

3.2 มีการฝึกทักษะการฟังและพูดภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงาน

3.3 ผู้เรียนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษในบริบทการทำงานได้อย่างเหมาะสม

4. การใช้ภาษาอังกฤษในการนำเสนองานทางวิชาชีพ ได้แก่

4.1 ครูสอนทักษะการนำเสนอผลงานเป็นภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ

4.2 มีการฝึกการใช้ภาษาในการอธิบายขั้นตอน กระบวนการหรือผลิตภัณฑ์

4.3 ผู้เรียนได้ฝึกนำเสนอโครงงานหรือผลงานเป็นภาษาอังกฤษ

5. การอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษ ได้แก่

5.1 ครูสอนเทคนิคการอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคเป็นภาษาอังกฤษ

5.2 มีการใช้เอกสารจริงในการฝึกทักษะการอ่านและเขียน

5.3 ผู้เรียนสามารถอ่านและเขียนเอกสารทางเทคนิคภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้อง

3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

การประเมินด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนจะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ดังนี้

1. การจัดพื้นที่เรียนรู้ที่จำลองสภาพแวดล้อมการทำงานจริง ได้แก่

1.1 ครูจัดสภาพห้องเรียนให้คล้ายกับสถานที่ทำงานจริงในวิชาชีพ

1.2 มีการจัดพื้นที่ปฏิบัติการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ

1.3 มีป้ายหรือสัญลักษณ์ภาษาอังกฤษที่พบในสถานประกอบการจริง

2. การสร้างวินัยและความรับผิดชอบแบบมืออาชีพ ได้แก่

2.1 ครูกำหนดกฎระเบียบและข้อตกลงในชั้นเรียนที่สะท้อนการทำงานในสถานประกอบการ

2.2 มีการส่งเสริมความตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบเสมือนการทำงานจริง

2.3 ผู้เรียนปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

3. การจัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการทำงานเป็นทีมในบริบทวิชาชีพ ได้แก่

3.1 ครูจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

3.2 มีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ในกลุ่มที่สอดคล้องกับการทำงานในวิชาชีพ

3.3 ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกันและสื่อสารภาษาอังกฤษในการทำงานกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้แบบการฝึกงานในสถานประกอบการ ได้แก่

4.1 ครูสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เสมือนการฝึกงานในสถานประกอบการ

4.2 มีการจำลองสถานการณ์การทำงานในชั้นเรียน

4.3 ผู้เรียนรู้สึกเหมือนอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานจริงที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ

5. การบริหารเวลาเรียนให้สอดคล้องกับภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ได้แก่

5.1 ครูสามารถจัดสรรเวลาเรียนให้เหมาะสมระหว่างภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

5.2 มีการบริหารเวลาในการฝึกทักษะภาษาที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในวิชาชีพ

5.3 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านทฤษฎีภาษาและการปฏิบัติอย่างสมดุล

4. ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี (Media and Technology Usage)

การประเมินด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีจะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

1. การใช้อุปกรณ์และเครื่องมือจริงในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเทคนิค ได้แก่

1.1 ครูนำอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในวิชาชีพมาประกอบการสอนภาษาอังกฤษ

1.2 มีการจัดการเรียนรู้คำศัพท์และประโยคที่เกี่ยวข้องกับการใช้อุปกรณ์จริง

1.3 ผู้เรียนได้ฝึกการอธิบายขั้นตอนการใช้อุปกรณ์เป็นภาษาอังกฤษ

2. การประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการทำงานจริง ได้แก่

2.1 ครูใช้ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันที่ใช้ในการทำงานจริงประกอบการสอนภาษาอังกฤษ

2.2 มีการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงานกับสื่อดิจิทัลในวิชาชีพ

2.3 ผู้เรียนได้ฝึกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในวิชาชีพพร้อมกับการใช้ภาษาอังกฤษ

3. การจำลองสถานการณ์การทำงานผ่านสื่อมัลติมีเดีย ได้แก่

3.1 ครูใช้วิดีโอ แอนิเมชัน หรือสื่อมัลติมีเดียอื่น ๆ เพื่อจำลองสถานการณ์การทำงาน

3.2 มีการใช้สื่อมัลติมีเดียที่แสดงการสื่อสารภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง

3.3 ผู้เรียนได้วิเคราะห์และฝึกฝนการสื่อสารภาษาอังกฤษจากสถานการณ์จำลองในสื่อ

4. การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกทักษะภาษาเฉพาะทาง ได้แก่

4.1 ครูใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง

4.2 มีการมอบหมายงานผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.3 ผู้เรียนสามารถใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเฉพาะทางได้อย่างต่อเนื่อง

5. การสร้างสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการภาษากับงานอาชีพ ได้แก่

5.1 ครูพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่บูรณาการเนื้อหาภาษาอังกฤษกับงานอาชีพได้อย่างเหมาะสม

5.2 มีการสร้างสื่อการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพจริงในการทำงาน

5.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน

5. ด้านการวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation)

การประเมินด้านการวัดและประเมินผลจะพิจารณาจากตัวชี้วัดผลลัพธ์ ดังนี้

1. การประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่

1.1 ครูออกแบบเครื่องมือประเมินที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

1.2 มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่สะท้อนความสามารถทางภาษาในบริบทวิชาชีพ

1.3 ผลการประเมินสามารถระบุระดับความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างชัดเจน

2. การทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์การทำงานจริง ได้แก่

2.1 ครูจัดการทดสอบโดยใช้สถานการณ์การทำงานจริงหรือสถานการณ์จำลอง

2.2 มีการประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาโดยใช้ภาษาอังกฤษในบริบทวิชาชีพ

2.3 เครื่องมือประเมินสะท้อนสถานการณ์การใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานจริง

3. การประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษเชิงวิชาชีพ ได้แก่

3.1 ครูประเมินความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ใช้ในบริบทวิชาชีพ

3.2 มีการประเมินทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนในบริบทวิชาชีพอย่างครบถ้วน

3.3 การประเมินมุ่งเน้นความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากกว่าความถูกต้องทางไวยากรณ์เพียงอย่างเดียว

4. การวัดผลการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1 ครูประเมินการใช้ภาษาอังกฤษในระหว่างการปฏิบัติงานตามสภาพจริง

4.2 มีการประเมินการนำความรู้ภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4.3 ผลการประเมินสะท้อนความสามารถในการบูรณาการทักษะภาษากับทักษะวิชาชีพ

5. การติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษที่ใช้ในวิชาชีพ ได้แก่

5.1 ครูมีระบบการติดตามพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5.2 มีการเก็บข้อมูลพัฒนาการของผู้เรียนและนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

5.3 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินพัฒนาการของตนเองและวางแผนการพัฒนาต่อไป

การประเมินผลลัพธ์ทั้ง 5 ด้านนี้จะดำเนินการในช่วงปลายเดือนธันวาคม 2567 โดยมีกิจกรรมหลัก ดังนี้

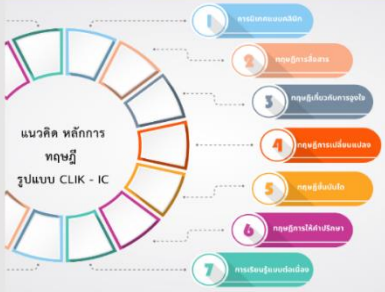
1. การประเมินกระบวนการ (สัปดาห์ที่ 1 ของเดือนธันวาคม)
   1.1 ประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศทั้ง 6 องค์ประกอบ
   1.2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพของกิจกรรมการพัฒนาที่ผ่านมา
   1.3 ประเมินการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศ
   1.4 รวบรวมข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน
2. การประเมินผลลัพธ์ (สัปดาห์ที่ 2 ของเดือนธันวาคม)
   2.1 ประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูตามตัวชี้วัดทั้ง 5 ด้าน
   2.2 วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านภาษาอังกฤษของผู้เรียน
   2.3 ประเมินคุณภาพนวัตกรรมการสอนที่ครูพัฒนาขึ้น
   2.4 วัดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาวิชาชีพครู
3. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (สัปดาห์ที่ 3 ของเดือนธันวาคม)
   3.1 จัดเวทีนำเสนอผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู
   3.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทาง
   3.3 สะท้อนผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการนิเทศแบบมีส่วนร่วม
   3.4 ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพครู
4. การวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง (สัปดาห์ที่ 4 ของเดือนธันวาคม)
   4.1 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาในภาคเรียนต่อไปบนพื้นฐานของผลการประเมิน
   4.2 วางแผนการขยายผลกระบวนการนิเทศสู่กลุ่มครูอื่นในสถานศึกษา
   4.3 จัดทำแผนการสนับสนุนและติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
   4.4 กำหนดกลไกการสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาวิชาชีพครูภาษาอังกฤษในอาชีวศึกษา

ผลจากการประเมินทั้ง 5 ด้านนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเฉพาะทางที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล


MAHASARAKHAM
UNIVERSITY
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

CLIK - IC Model











บทนำ

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พัฒนาขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนผ่านกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

คู่มือฉบับนี้จัดทำขึ้นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/ภาษาต่างประเทศ หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเนื้อหาประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ ได้แก่ หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์และเป้าหมาย วิธีดำเนินงาน การประเมินผล และเงื่อนไขการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ
2. เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและสามารถนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ผู้ใช้คู่มือสามารถนำรูปแบบการนิเทศไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นระบบ
2. ยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
3. เสริมสร้างความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง
4. ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
5. เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางภาษาของผู้เรียนอาชีวศึกษาต่อไป

1. หลักการและแนวคิดของรูปแบบ

การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาศัยพื้นฐานจากหลักการและแนวคิดสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1) การนิเทศแบบคลินิก คือ กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบผ่านความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูบนฐานความไว้วางใจและความเสมอภาค มุ่งวิเคราะห์และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้จากข้อมูลการสังเกตในสภาพจริง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประชุมก่อนสังเกต การสังเกตการสอน การประชุมหลังสังเกต และการประเมินพฤติกรรมการสอน โดยทั้งสองฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน มีความยืดหยุ่นตามบริบทและความต้องการของครูแต่ละคน และเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์และกระบวนการคิดวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) ทฤษฎีการสื่อสาร คือ หลักการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด และความรู้สึกระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร เนื้อหาสาร และช่องทางการสื่อสาร มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ การรับรู้ในทรรศนะเดียวกัน การใช้ภาษาที่ชัดเจน การคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้สื่อสาร การใช้สื่อประกอบ และการอภิปรายก่อนตัดสินใจร่วมกัน ผู้นิเทศต้องใช้เทคนิคการสื่อสารเชิงบวก เช่น การถอดความ การตั้งคำถามกระตุ้นการคิด การให้เวลาทบทวน และการรับฟังอย่างตั้งใจ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ คือ หลักการกระตุ้นให้ครูต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นิเทศต้องคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของครู 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม การยกย่องนับถือ และความสำเร็จในชีวิต พร้อมใช้ปัจจัยจูงใจ เช่น การสร้างความรู้สึกสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมอบหมายงานท้าทาย การเพิ่มความรับผิดชอบ และการส่งเสริมความก้าวหน้า ควบคู่กับปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม เช่น โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน นโยบายที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เอื้ออำนวย และค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้นิเทศต้องตระหนักถึงพฤติกรรมการแสดงออกของครู 4 ด้าน คือ พฤติกรรมเปิดเผย จุดบอดที่ครูไม่รู้ตัว พฤติกรรมที่ซ่อนไว้ และส่วนที่ทั้งสองฝ่ายยังไม่รู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทฤษฎีขั้นบันได หมายถึง หลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลวิชาการรองรับ โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การเปลี่ยนแปลงที่วางแผนล่วงหน้า การเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐาน และการเปลี่ยนแปลงจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและครู ใช้กลยุทธ์การให้เหตุผลเชิงประจักษ์ การให้ความรู้ซ้ำ และการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม

โดยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ ลดแรงต้านทาน และส่งเสริมการปฏิบัติต่อเนื่องอย่างน้อย 21 วัน

5) ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง หมายถึง หลักการนิเทศที่คำนึงถึงระดับพัฒนาการของครู 3 ด้าน ได้แก่ สติปัญญา ความคิดรวบยอด และจริยธรรม ผู้นิเทศต้องประเมินและออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับพัฒนาการ จากระดับพื้นฐานสู่ระดับซับซ้อน ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์บูรณาการ และประยุกต์ใช้ในระดับสูงขึ้น โดยพัฒนาความคิดรวบยอดจากเชิงรูปธรรม สู่การคิดเชิงนามธรรมและแก้ปัญหา จนถึงการคิดเชิงนามธรรมระดับสูงที่ยืดหยุ่นและบูรณาการได้

6) ทฤษฎีการให้คำปรึกษา หมายถึง หลักการช่วยเหลือครูอย่างเป็นระบบเพื่อให้ครูคิดวิเคราะห์และตัดสินใจพัฒนาการสอนด้วยตนเอง ทั้งแบบรายบุคคลและกลุ่ม โดยยึดหลัก 5 ประการ คือ การตระหนักถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้และทักษะของผู้ให้คำปรึกษา กระบวนการช่วยประเมินตนเอง การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และจรรยาบรรณและความเป็นส่วนตัว มี 5 ขั้นตอน คือ กำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ ให้คำปรึกษา และประเมินผล

7) การเรียนรู้แบบต่อเนื่อง หมายถึง การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการ Communicative Repertoire กับหลักการความต่อเนื่อง การจัดลำดับ และการบูรณาการพัฒนาครูให้เป็นนักออกแบบการศึกษาที่วางแผนอย่างมีจุดมุ่งหมาย พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการเป็นระบบ และใช้เครื่องมือหลากหลาย จัดกิจกรรมที่วัดผลได้ชัดเจน ส่งเสริม Growth Mindset ประยุกต์ใช้ Block Course แบบเข้มข้น บูรณาการภาษากับวิชาชีพ และมีระบบประเมินผลต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทั้งครูและผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การบูรณาการแนวคิดทั้ง 5 ประการนี้ ก่อให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของครูได้อย่างแท้จริง และนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในระบบอาชีวศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของรูปแบบ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมีครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสม สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพครูตลอดเวลา โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง ผ่านตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมและระบบติดตามที่ชัดเจน

2. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านคณะกรรมการนิเทศและความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร

3. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเครือข่ายครู

4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม

5. เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ มีโครงสร้างและการประเมินที่ชัดเจน

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดังนี้:

1. ด้านการวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning) ประกอบด้วย
   - การออกแบบกิจกรรมและเลือกรูปแบบการนิเทศ
   - การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. ด้านการสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation) ประกอบด้วย
   - กระบวนการวางแผน กำหนดประเด็น และเครื่องมือในการสังเกต
   - วิธีการนำผลการสังเกตไปใช้พัฒนารายบุคคล
3. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis) ประกอบด้วย
   - การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ
   - การสร้างความร่วมมือในการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ด้านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing Meeting) ประกอบด้วย
   - การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และความไว้วางใจ
   - วิธีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล
5. ด้านการวางแผนพัฒนา (Improvement Planning) ประกอบด้วย
   - การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
   - วิธีการนำแผนสู่การปฏิบัติและติดตามผล
6. ด้านการประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection) ประกอบด้วย
   - แนวทางการสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนมุมมอง
   - วิธีการสื่อสารและนำผลการประเมินไปใช้พัฒนา

แต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน เพื่อให้การนิเทศเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

4. ขั้นตอนการดำเนินงาน

การดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีดำเนินงานและกลไกการทำงานที่เป็นระบบ โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกรอบในการขับเคลื่อน ดังนี้

3.1 การวางแผนร่วมกัน (Collaborative Planning)

การวางแผนร่วมกันเป็นขั้นตอนสำคัญที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.1.1 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกัน ดังนี้

1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอนภาษาอังกฤษ

2) รวบรวมข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

3) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เช่น SWOT Analysis, Need Assessment

4) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการร่วมกัน

3.1.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้

1) กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

2) ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ บรรลุได้จริง สอดคล้องกับบริบทและมีกรอบเวลาที่ชัดเจน (SMART Goal)

3) ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.1.3 การออกแบบกระบวนการและกิจกรรม ดังนี้

1) ออกแบบกิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการ

2) กำหนดปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน โดยระบุช่วงเวลาและผู้รับผิดชอบ

3) วางแผนการใช้ทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี

3.1.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1) สร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2) กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.1.5 การจัดลำดับความสำคัญและการจัดสรรทรัพยากร ดังนี้

1) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการนิเทศ

2) จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับความสำคัญของแต่ละกิจกรรม

3) กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสังเกตการจัดการเรียนรู้ (Learning Management Observation)

การสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพจริง โดยมีกระบวนการดังนี้

3.2.1 การวางแผนการสังเกต ดังนี้

1) กำหนดประเด็นการสังเกตที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา

2) เลือกวิธีการและเครื่องมือในการสังเกตที่เหมาะสม

3) จัดทำตารางการสังเกตการสอนที่ชัดเจน โดยความเห็นชอบของทั้งผู้นิเทศและครูผู้รับการนิเทศ

3.2.2 การดำเนินการสังเกต ดังนี้

1) ดำเนินการสังเกตตามแผนที่กำหนดไว้ โดยไม่รบกวนการจัดการเรียนรู้

2) บันทึกข้อมูลอย่างละเอียดครอบคลุมประเด็นที่กำหนด

3) ใช้เทคนิคการสังเกตที่หลากหลาย เช่น การจดบันทึก การใช้แบบสังเกต การบันทึกวีดิทัศน์ (โดยความยินยอมของผู้เกี่ยวข้อง)

3.2.3 การวิเคราะห์และประเมินผลการสังเกต ดังนี้

1) นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

2) ระบุจุดแข็งและประเด็นที่ต้องพัฒนาในการจัดการเรียนรู้

3) เตรียมประเด็นสำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

3.2.4 การนำผลการสังเกตไปใช้ในการพัฒนา ดังนี้

1) จัดประชุมหลังการสังเกตเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับแบบสร้างสรรค์

2) ร่วมกันวางแผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามข้อค้นพบ

3) ติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ (Integrated Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการเป็นกระบวนการสำคัญในการประมวลข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา โดยมีกระบวนการดังนี้

3.3.1 การรวบรวมข้อมูลหลากหลายประเภทและแหล่งที่มา ดังนี้

1) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลาย เช่น ผลการสังเกตการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ ความคิดเห็นของผู้เรียน

2) ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3) จัดระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อการสืบค้นและใช้งานได้สะดวก

3.3.2 การบูรณาการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการหลากหลาย ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับประเภทของข้อมูล

2) บูรณาการผลการวิเคราะห์จากข้อมูลหลายแหล่งเข้าด้วยกัน

3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความแม่นยำและรวดเร็ว

3.3.3 การมองภาพรวมอย่างครอบคลุมและบูรณาการข้อมูลหลายมิติ ดังนี้

1) เชื่อมโยงข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์

2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้

3) สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและลึกซึ้ง

3.3.4 การมีทักษะในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลรอบด้าน ดังนี้

1) พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลให้แก่ผู้นิเทศและครู

2) ตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบและเป็นกลาง

3) ระบุแนวโน้มและรูปแบบที่สำคัญจากข้อมูล

3.3.5 การนำเสนอและประยุกต์ใช้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น กราฟ แผนภูมิหรือตาราง

2) ใช้ผลการวิเคราะห์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3) ติดตามและประเมินผลการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้

3.3.6 การสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) จัดประชุมระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

2) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์

3) สร้างฉันทามติในการกำหนดแนวทางการพัฒนา

3.4 การประชุมแลกเปลี่ยนรู้ (Knowledge Sharing Meeting)

การประชุมแลกเปลี่ยนรู้เป็นเวทีสำคัญในการแบ่งปันประสบการณ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.4.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1) จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตามปฏิทินที่กำหนด

2) หมุนเวียนหัวข้อและรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้หลากหลาย

3) มีการบันทึกและจัดเก็บองค์ความรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

3.4.2 โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสนับสนุน ดังนี้

1) จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์

3) พัฒนาระบบการจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ที่เข้าถึงได้ง่าย

3.4.3 วัฒนธรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

1) สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

2) ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

3) ยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.4.4 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) นำเสนอตัวอย่างแนวปฏิบัติที่ดีจากครูต้นแบบและสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

3) สร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและระหว่างสถานศึกษา

3.5 การวางแผนพัฒนา (Improvement Planning)

การวางแผนพัฒนาเป็นกระบวนการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการดังนี้

3.5.1 การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

1) ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาอย่างรอบด้าน

2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา โอกาส และความท้าทาย

3) ประเมินความพร้อมและศักยภาพในการพัฒนา

3.5.2 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ท้าทายแต่เป็นไปได้

2) ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและวัดผลได้

3) เชื่อมโยงเป้าหมายกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา

3.5.3 การออกแบบแผนปฏิบัติการ ดังนี้

1) กำหนดกิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และทรัพยากรที่ต้องใช้

2) ออกแบบกระบวนการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

3) จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง

3.5.4 การนำแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1) สื่อสารแผนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน

2) จัดสรรทรัพยากรและสร้างความพร้อมในการดำเนินงาน

3) ดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและมีการบันทึกผล

3.5.5 การประเมินผลและปรับปรุง ดังนี้

1) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน

3) ปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3.6 การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกัน (Collaborative Evaluation and Reflection)

การประเมินผลและสะท้อนผลร่วมกันเป็นกระบวนการสำคัญในการทบทวนและพัฒนาการดำเนินงาน โดยมีกระบวนการดังนี้

3.6.1 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

1) เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2) กำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

3) รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม

3.6.2 การส่งเสริมความร่วมมือ ดังนี้

1) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู

2) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3) พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3.6.3 การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1) สื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา และทันเวลา

2) สร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย

3) ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

3.6.4 การใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย

1) ใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม

2) เลือกวิธีการประเมินที่เหมาะสมกับบริบทและวัตถุประสงค์

3) พัฒนาเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้

3.6.5 ความโปร่งใสและการยอมรับร่วมกัน

1) ดำเนินการประเมินอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2) เปิดเผยผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมา

3) สร้างบรรยากาศของการยอมรับและเรียนรู้จากผลการประเมิน

3.6.6 การนำผลการประเมินไปปฏิบัติ

1) วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อระบุประเด็นที่ต้องพัฒนา

2) กำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

3) ติดตามผลการนำผลการประเมินไปใช้อย่างต่อเนื่อง

3.6.7 การสะท้อนผลร่วมกัน

1) จัดเวทีสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์

2) ส่งเสริมการสะท้อนคิดที่นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนา

3) บันทึกและจัดเก็บบทเรียนที่ได้จากการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

การดำเนินงานตามกระบวนการดังกล่าวใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดย:

ขั้นตอนที่ 3.1 และ 3.2 อยู่ในขั้น P (Plan)

ขั้นตอนที่ 3.3 และ 3.4 อยู่ในขั้น D (Do)

ขั้นตอนที่ 3.5 อยู่ในขั้น C (Check)

ขั้นตอนที่ 3.6 อยู่ในขั้น A (Act)

การบูรณาการทุกขั้นตอนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน

5. วิธีการใช้รูปแบบ

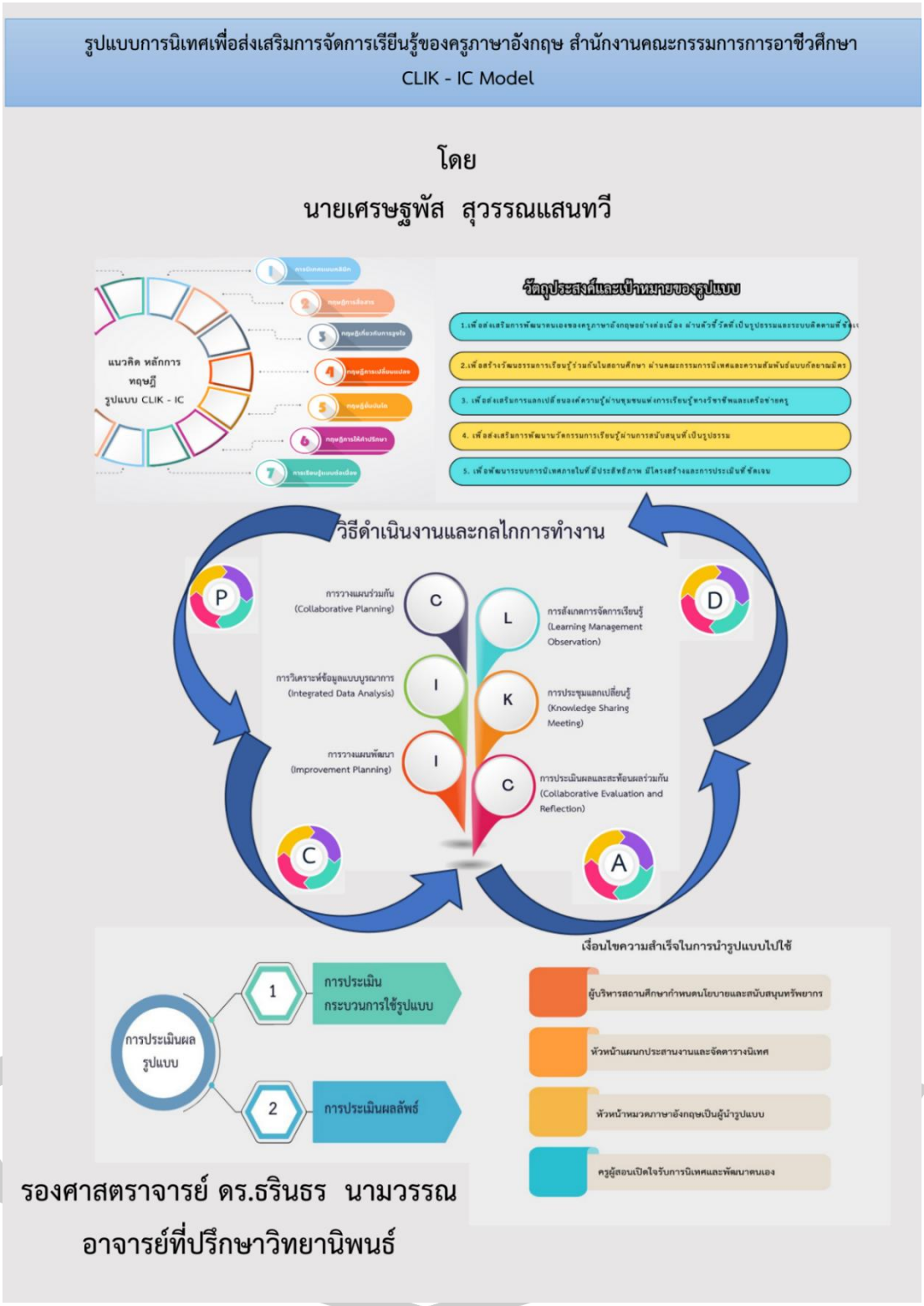
วิธีการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีองค์ประกอบและขั้นตอนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากหลักการและแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การนิเทศแบบร่วมมือ การนิเทศแบบเพื่อนร่วมงาน การนิเทศแบบคลินิก แนวคิดเชิงระบบ และการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการพัฒนาครูภาษาอังกฤษให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพที่ยั่งยืน

การดำเนินงานใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นกลไกหลัก เริ่มจากการวางแผนร่วมกัน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยทุกขั้นตอนเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

การประเมินผลดำเนินการทั้งในระดับกระบวนการและผลลัพธ์ ใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

พหูน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6. เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญหลายประการ ประการแรก ต้องมีการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประการที่สอง ต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของแต่ละฝ่าย ทำให้ทุกคนเข้าใจขอบเขตความรับผิดชอบของตน

การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจเป็นอีกเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนา ควบคู่กับการติดตามสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหารและผู้นิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้

ท้ายที่สุด การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรจะช่วยให้เกิดบรรยากาศของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน เงื่อนไขเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้การนำรูปแบบการนิเทศไปใช้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

7. บทบาทของผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการนิเทศ

การนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายมีบทบาทและหน้าที่สำคัญ ดังนี้

บทบาทของผู้นิเทศ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางวิชาการ โดยต้องกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และนิเทศติดตามอย่างกัลยาณมิตร

2. หัวหน้าแผนกสามัญสัมพันธ์/ภาษาต่างประเทศ

มีหน้าที่ในการประสานงานระหว่างผู้บริหารและครู จัดทำแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศติดตาม ให้คำปรึกษาและข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู

3. หัวหน้าหมวดภาษาอังกฤษ

รับผิดชอบการนิเทศภายในหมวด สังเกตการสอน ให้คำแนะนำเชิงวิชาการ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และติดตามพัฒนาการของครูในหมวด

บทบาทของผู้รับการนิเทศ

ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในฐานะผู้รับการนิเทศต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง โดยมีบทบาทสำคัญดังนี้

1. วางแผนและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตอบสนองผู้เรียน
2. พัฒนานวัตกรรมการสอนและจัดกิจกรรมที่หลากหลาย
3. ประเมินและพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. มีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศและชุมชนแห่งการเรียนรู้
5. นำข้อเสนอแนะจากการนิเทศไปพัฒนาการสอน

การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน

9. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

การนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสมและครอบคลุมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยเครื่องมือหลัก 3 ประเภท ดังนี้

1. แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศและการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ใช้ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา เพื่อวัดความก้าวหน้าของผู้เข้าร่วม แบบทดสอบครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 6 องค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ

2. แบบประเมินผลลัพธ์ตามรูปแบบการนิเทศ

เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศ ประกอบด้วยประเด็นการประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ มีทั้งการประเมินกระบวนการและผลลัพธ์การดำเนินงาน

3. แบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์การดำเนินการ

ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับผลการดำเนินงานตามรูปแบบการนิเทศ โดยสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนประสิทธิผลของการนิเทศและแนวทางการพัฒนาปรับปรุง

เครื่องมือทั้งสามประเภทนี้ได้รับการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างครอบคลุมและน่าเชื่อถือ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ

6. ข้อแนะนำในการใช้รูปแบบ

การนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ใช้ควรคำนึงถึงข้อแนะนำที่สำคัญทั้งในส่วนของข้อควรทำและข้อควรระวัง ดังนี้

ข้อควรทำ

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกระบวนการให้ชัดเจนก่อนดำเนินการ เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการทำงานตรงกัน

2. เน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกปลอดภัยและกล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงความคิดเห็น วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความมุ่งมั่นในการพัฒนา

4. ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งการบรรยาย สาธิต ฝึกปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

5. ให้ความสำคัญกับการสะท้อนคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน

6. ปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เข้าร่วม เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง

7. ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน

8. สนับสนุนการนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและการติดตามช่วยเหลือ

ข้อควรระวัง

1. หลีกเลี่ยงการนิเทศแบบสั่งการหรือชี้นำมากเกินไป ควรเน้นการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ระวังการเปรียบเทียบระหว่างผู้เข้าร่วม เพราะอาจสร้างความรู้สึกด้อยค่าและบรรยากาศการแข่งขัน

3. ไม่เร่งรัดกระบวนการจนเกินไป ควรให้เวลาในการเรียนรู้และทดลองปฏิบัติอย่างเพียงพอ

4. หลีกเลี่ยงการใช้ภาษาวิชาการที่ซับซ้อน ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและเป็นรูปธรรม

5. ให้ความสำคัญกับการติดตามผลหลังการอบรม โดยมีกลไกสนับสนุนการนำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง

6. ระมัดระวังการให้ข้อมูลย้อนกลับที่อาจกระทบความรู้สึก ควรเน้นการสะท้อนผลเชิงสร้างสรรค์

7. มีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน พร้อมปรับเปลี่ยนแผนตามสถานการณ์และความต้องการที่เปลี่ยนแปลง

8. จัดสมดุลระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยเน้นการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง

7. แนวทางการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

ในการนำรูปแบบการนิเทศไปใช้ อาจพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งสามารถจัดการและแก้ไขได้ด้วยแนวทางต่อไปนี้

1. ปัญหาด้านเวลา

การบริหารจัดการเวลาเป็นความท้าทายสำคัญในการดำเนินการนิเทศ สามารถแก้ไขได้โดยการจัดทำตารางเวลาที่มีความยืดหยุ่น และเพิ่มช่วงเวลาสำรองในแต่ละขั้นตอน นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลจะช่วยลดเวลาในการเดินทาง รวมถึงการจัดสรรกิจกรรมบางส่วนให้ทำนอกเวลาหรือเป็นการบ้าน

2. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วม

การสร้างการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพทำได้โดยการสร้างแรงจูงใจด้วยการชี้ให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมเพื่อสร้างความคุ้นเคย และใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของทุกคน

3. ปัญหาด้านความรู้พื้นฐานที่แตกต่างกัน

ความแตกต่างของพื้นฐานความรู้สามารถจัดการได้ด้วยการจัดทำเอกสารเตรียมความพร้อม แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมตามระดับความรู้ และจัดระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติม

4. ปัญหาด้านการนำไปปฏิบัติจริง

การสร้างความมั่นใจในการนำความรู้ไปปฏิบัติจริงเป็นสิ่งสำคัญ โดยควรจัดให้มีระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่องหลังการอบรม พัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้าร่วม และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ได้จริง

5. ปัญหาด้านการวัดและประเมินผล

การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพควรใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์และนำไปสู่การพัฒนา

6. ปัญหาด้านความต่อเนื่องของการพัฒนา

การรักษาความต่อเนื่องในการพัฒนาทำได้โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่ชัดเจน พัฒนาระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาภายในสถานศึกษา และจัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

7. ปัญหาด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร

การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ จึงควรจัดประชุมชี้แจงให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของโครงการ เชิญผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วม และรายงานความก้าวหน้าและผลลัพธ์ให้ผู้บริหารทราบอย่างสม่ำเสมอ

การเตรียมแนวทางการแก้ไขปัญหาไว้ล่วงหน้าจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ควรมีความยืดหยุ่นและพร้อมปรับเปลี่ยนแนวทางตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (ก่อนการพัฒนา)

1. การวางแผนร่วมกันควรมีผู้เข้าร่วมในลักษณะใด?

ก) เฉพาะครูผู้สอน

ข) ครูผู้สอนและผู้บริหาร

ค) ครูผู้สอน ผู้บริหาร และผู้นิเทศ

ง) ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

เฉลย: ง) เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากทุกฝ่าย

2. องค์ประกอบสำคัญของการวางแผนร่วมกันคือข้อใด?

ก) การกำหนดงบประมาณแต่เพียงผู้เดียว

ข) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ค) การรอคำสั่งจากผู้บริหารเท่านั้น

ง) การทำตามความเคยชิน

เฉลย: ข) เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

3. การวางแผนร่วมกันควรใช้อะไรเป็นฐานในการตัดสินใจ?

ก) ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้บริหาร

ข) ข้อมูลเชิงประจักษ์

ค) นโยบายจากส่วนกลางเท่านั้น

ง) ความเชื่อส่วนบุคคลของครู

เฉลย: ข) เพื่อให้การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เชื่อถือได้

4. การวางแผนร่วมกันควรมีลักษณะอย่างไร?

ก) เป็นระบบและต่อเนื่อง

ข) ทำเพียงครั้งเดียวต่อปี

ค) ทำเฉพาะเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

ง) ทำตามความสะดวกของผู้บริหาร

เฉลย: ก) เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5. การวางแผนร่วมกันควรคำนึงถึงสิ่งใดเป็นสำคัญ?

ก) ความสะดวกของผู้บริหาร

ข) งบประมาณที่มีอยู่

ค) ความต้องการของผู้เรียน

ง) นโยบายจากส่วนกลางเท่านั้น

เฉลย: ค) เพราะเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาผู้เรียน

6. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ควรทำอย่างไร?

ก) สังเกตโดยไม่ต้องวางแผนล่วงหน้า

ข) สังเกตเฉพาะพฤติกรรมของครู

ค) สังเกตอย่างเป็นระบบโดยมีการวางแผนล่วงหน้า

ง) สังเกตเฉพาะเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

เฉลย: ค) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

7. ข้อใดไม่ใช่สิ่งที่ควรบันทึกระหว่างการสังเกตการจัดการเรียนรู้?

ก) พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู

ข) กิจกรรมในชั้นเรียน

ค) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน

ง) ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้สังเกต

เฉลย: ง) ต้องบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริง ไม่ใส่ความคิดเห็นส่วนตัว

8. การสังเกตการจัดการเรียนรู้ควรทำเมื่อใด?

ก) เฉพาะเมื่อครูมีปัญหา

ข) ตามความสะดวกของผู้นิเทศ

ค) ตามแผนที่วางไว้ล่วงหน้า

ง) เมื่อผู้บริหารสั่งการเท่านั้น

เฉลย: ค) เพื่อให้การนิเทศเป็นระบบและต่อเนื่อง

9. การสังเกตการณ์การจัดการเรียนรู้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่ออะไร?

ก) ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ข) ตรวจสอบการทำงานของครู

ค) เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ง) จับผิดการจัดการเรียนรู้ของครู

เฉลย: ค) เน้นการพัฒนามากกว่าการตัดสินผลการปฏิบัติงาน

10. ข้อมูลจากการสังเกตควรนำไปใช้อย่างไร?

ก) ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น

ข) นำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ค) เก็บไว้เป็นหลักฐานการนิเทศ

ง) รายงานผู้บริหารเท่านั้น

เฉลย: ข) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม

11. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการควรใช้ข้อมูลจากแหล่งใด?

ก) ข้อมูลเชิงปริมาณเท่านั้น

ข) ข้อมูลเชิงคุณภาพเท่านั้น

ค) ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจากหลากหลายแหล่ง

ง) ข้อมูลจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเท่านั้น

เฉลย: ค) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและครอบคลุม

12. วัตถุประสงค์หลักของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการคืออะไร?

ก) เพื่อตัดสินผลการเรียนของนักเรียน

ข) เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ค) เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

ง) เพื่อรายงานผลต่อผู้บริหารเท่านั้น

เฉลย: ค) มุ่งเน้นการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา

13. ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ?

ก) ใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง

ข) วิเคราะห์ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ

ค) ใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย

ง) เน้นเฉพาะข้อมูลเชิงปริมาณ

เฉลย: ง) การวิเคราะห์แบบบูรณาการต้องใช้ข้อมูลหลากหลายรูปแบบ

14. ข้อใดไม่ใช่เป้าหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการ?

ก) สร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

ข) ตีความข้อมูลอย่างรอบด้าน

ค) นำผลไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

ง) หาข้อผิดพลาดของครูเพื่อลงโทษ

เฉลย: ง) เน้นการพัฒนามากกว่าการจับผิด

15. การวิเคราะห์ข้อมูลควรดำเนินการอย่างไร?

ก) ผู้นิเทศวิเคราะห์เพียงผู้เดียว

ข) วิเคราะห์ร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู

ค) ให้ผู้เชี่ยวชาญภายนอกวิเคราะห์

ง) ให้ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์

เฉลย: ข) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและการยอมรับผลการวิเคราะห์

16. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรจัดขึ้นภายใต้บรรยากาศแบบใด?

ก) เป็นทางการและมีการประเมินผลครู

ข) ไม่เป็นทางการและไม่มีการบันทึกข้อมูล

ค) เปิดเผย มีการสื่อสารสองทาง และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ง) ปิดลับและจำกัดผู้เข้าร่วมเฉพาะผู้บริหาร

เฉลย: ค) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

17. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรจัดขึ้นภายใต้กระบวนการใด?

ก) การอบรมทั่วไป

ข) ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

ค) การประชุมผู้ปกครอง

ง) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เฉลย: ข) เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

18. ข้อใดไม่ใช่วัตถุประสงค์ของการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้?

ก) แบ่งปันความรู้และประสบการณ์

ข) สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้

ค) วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค

ง) ตัดสินผลการปฏิบัติงานของครู

เฉลย: ง) เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ไม่ใช่การประเมินผล

19. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีบรรยากาศแบบใด?

ก) เคร่งเครียดและเป็นทางการ

ข) ผ่อนคลายและเปิดกว้าง

ค) แข่งขันและมีการให้คะแนน

ง) เงียบและไม่มีการแสดงความคิดเห็น

เฉลย: ข) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกล้าแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์

20. ข้อใดเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้?

ก) การกำหนดกฎระเบียบที่เข้มงวด

ข) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ค) การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมประชุม

ง) การมอบรางวัลจูงใจ

เฉลย: ค) ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

21. การวางแผนปรับปรุงควรใช้ข้อมูลจากแหล่งใด?

ก) ความคิดเห็นของผู้บริหารเท่านั้น

ข) ผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

ค) นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น

ง) ข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์

เฉลย: ข) เพื่อให้การปรับปรุงอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง

22. ข้อใดเป็นประโยชน์ของการวางแผนปรับปรุง?

ก) ลดภาระงานของครู

ข) เพิ่มงบประมาณให้โรงเรียน

ค) พัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ง) ลดความรับผิดชอบของผู้บริหาร

เฉลย: ค) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

23. ข้อใดไม่ใช่ขั้นตอนของการวางแผนปรับปรุง?

ก) การวิเคราะห์ข้อมูล

ข) การระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง

ค) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ง) การรอให้ปัญหาแก้ไขตัวเอง

เฉลย: ง) การปรับปรุงต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ

24. กระบวนการกำหนดเป้าหมายในการปรับปรุงควรเป็นอย่างไร?

ก) กำหนดตามความต้องการของผู้บริหาร

ข) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดได้ และเป็นไปได้

ค) กำหนดตามนโยบายจากส่วนกลางเท่านั้น

ง) กำหนดตามความสะดวกของครู

เฉลย: ข) เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติและประเมินผลได้จริง

25. ข้อใดไม่ใช่ประโยชน์ของการวางแผนปรับปรุง?

ก) พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ข) ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ค) เพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินงาน

ง) รักษาสภาพเดิมของการทำงาน

เฉลย: ง) การปรับปรุงมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา

26. การประเมินผลร่วมกันควรมีลักษณะอย่างไร?

ก) ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินเพียงฝ่ายเดียว

ข) ครูประเมินตนเองเท่านั้น

ค) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการประเมิน

ง) ผู้เชี่ยวชาญภายนอกเป็นผู้ประเมินทั้งหมด

เฉลย: ค) เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำผลไปใช้จริง

27. ข้อใดไม่ใช่ขั้นตอนของการประเมินผลร่วมกัน?

ก) การวางแผนการประเมิน

ข) การดำเนินการประเมิน

ค) การวิเคราะห์ผลการประเมิน

ง) การตัดสินใจโดยผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว

เฉลย: ง) การประเมินต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

28. ข้อใดไม่ใช่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินผลร่วมกัน?

ก) ครู

ข) ผู้เรียน

ค) ผู้ปกครอง

ง) สื่อมวลชน

เฉลย: ง) เน้นผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน

29. แนวทางการสะท้อนผลควรเป็นอย่างไร?

ก) มุ่งเน้นการจับผิด

ข) สร้างสรรค์และมุ่งเน้นการพัฒนา

ค) เน้นการวิพากษ์วิจารณ์

ง) รายงานข้อบกพร่องเท่านั้น

เฉลย: ข) เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

30. ข้อใดเป็นเป้าหมายสูงสุดของการประเมินและสะท้อนผลร่วมกัน?

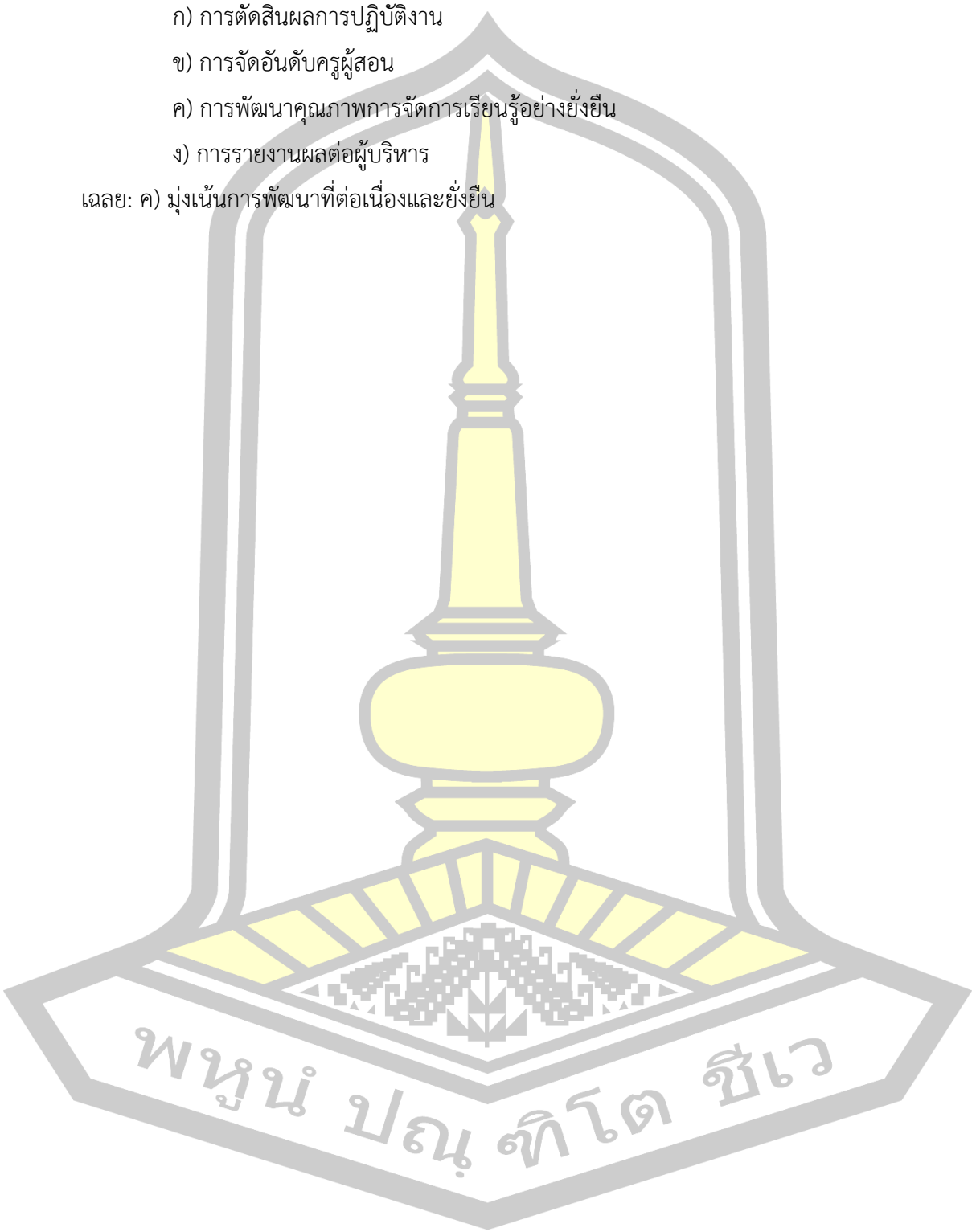
ก) การตัดสินผลการปฏิบัติงาน

ข) การจัดอันดับครูผู้สอน

ค) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ง) การรายงานผลต่อผู้บริหาร

เฉลย: ค) มุ่งเน้นการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน



แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (หลังการพัฒนา)

1. การวางแผนร่วมกันที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินการอย่างไร?

ก) ผู้บริหารวางแผนแล้วแจ้งให้ครูทราบ

ข) ครูวางแผนการสอนตามความถนัด

ค) ทุกฝ่ายร่วมวางแผนบนฐานข้อมูลที่เป็นจริง

ง) ปฏิบัติตามแผนเดิมที่เคยทำมา

เฉลย: ค) เพื่อให้แผนสอดคล้องกับความต้องการและบริบทจริง

2. องค์ประกอบสำคัญที่สุดของการวางแผนร่วมกันคือข้อใด?

ก) การจัดสรรงบประมาณ

ข) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน

ค) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ง) การกำหนดปฏิทินการทำงาน

เฉลย: ข) เพื่อให้มีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนและวัดผลได้

3. แผนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ควรมีลักษณะอย่างไร?

ก) เน้นการพัฒนาระยะสั้นเท่านั้น

ข) เน้นการพัฒนาระยะยาวเท่านั้น

ค) บูรณาการทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว

ง) เน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

เฉลย: ค) เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

4. กระบวนการวางแผนร่วมกันควรเริ่มต้นอย่างไร?

ก) กำหนดงบประมาณที่จะใช้

ข) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการ

ค) จัดทำปฏิทินการนิเทศ

ง) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ

เฉลย: ข) เพื่อให้การวางแผนตอบสนองสภาพจริงและความต้องการ

5. การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนควรทำอย่างไร?

ก) ให้ครูรายงานผลเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน

ข) ผู้บริหารติดตามตามความเหมาะสม

ค) ติดตามอย่างต่อเนื่องด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

ง) รอให้มีการประเมินจากภายนอก

เฉลย: ค) เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง

6. เครื่องมือที่เหมาะสมที่สุดในการสังเกตการสอนคือข้อใด?

ก) แบบสังเกตที่เน้นการจับผิด

ข) แบบสังเกตแบบมีโครงสร้างที่สอดคล้องกับจุดประสงค์

ค) แบบบันทึกทั่วไป

ง) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เฉลย: ข) เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ

7. การสังเกตการสอนที่มีประสิทธิภาพควรดำเนินการอย่างไร?

ก) สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเท่านั้น

ข) สังเกตแบบมีส่วนร่วมเท่านั้น

ค) สังเกตทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วมตามความเหมาะสม

ง) สังเกตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

เฉลย: ค) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุม

8. การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตควรทำอย่างไร?

ก) แจ้งข้อบกพร่องทันทีหลังสอน

ข) ให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์และเป็นรูปธรรม

ค) รอให้ครบภาคเรียนจึงแจ้งผล

ง) ส่งรายงานให้ผู้บริหารโดยตรง

เฉลย: ข) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

9. ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการสังเกตการสอนคือข้อใด?

ก) เฉพาะช่วงเปิดภาคเรียนใหม่

ข) เฉพาะช่วงก่อนการประเมินภายนอก

ค) ตามแผนที่กำหนดและความต้องการของครู

ง) เมื่อผู้บริหารว่าง

เฉลย: ค) เพื่อให้การนิเทศเป็นไปตามแผนและตอบสนองความต้องการ

10. การบันทึกผลการสังเกตควรเน้นประเด็นใด?

ก) พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของครู

ข) ข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

ค) พฤติกรรมการสอนตามประเด็นที่กำหนดร่วมกัน

ง) การจัดการชั้นเรียนเท่านั้น

เฉลย: ค) เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน

11. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบูรณาการควรดำเนินการอย่างไร?

ก) ผู้นิเทศวิเคราะห์แล้วแจ้งผลให้ครูทราบ

ข) ครูวิเคราะห์ผลการสอนของตนเอง

ค) วิเคราะห์ร่วมกันโดยใช้ข้อมูลจากหลายแหล่ง

ง) ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์ทั้งหมด

เฉลย: ค) เพื่อให้การวิเคราะห์มีความรอบด้านและเป็นที่ยอมรับ

12. การเลือกเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลควรคำนึงถึงสิ่งใดมากที่สุด?

ก) ความสะดวกในการใช้งาน

ข) ความเหมาะสมกับประเภทข้อมูลและวัตถุประสงค์

ค) ความทันสมัยของเครื่องมือ

ง) ความคุ้นเคยของผู้ใช้

เฉลย: ข) เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

13. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีลักษณะอย่างไร?

ก) นำเสนอเฉพาะข้อมูลเชิงปริมาณ

ข) นำเสนอเฉพาะข้อมูลเชิงคุณภาพ

ค) นำเสนอแบบบูรณาการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

ง) นำเสนอเฉพาะประเด็นที่เป็นปัญหา

เฉลย: ค) เพื่อให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาอย่างชัดเจน

14. การวิเคราะห์ข้อมูลควรดำเนินการเมื่อใด?

ก) เมื่อสิ้นสุดภาคเรียน

ข) เมื่อพบปัญหาการสอน

ค) วิเคราะห์อย่างต่อเนื่องตามแผนที่กำหนด

ง) เมื่อผู้บริหารต้องการข้อมูล

เฉลย: ค) เพื่อให้สามารถปรับปรุงพัฒนาได้อย่างทันท่วงที

15. การสรุปผลการวิเคราะห์ควรมีลักษณะอย่างไร?

ก) ชี้ให้เห็นข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข

ข) ระบุจุดเด่นและประเด็นที่ควรพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

ค) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานระหว่างครู

ง) นำเสนอเฉพาะด้านที่ประสบความสำเร็จ

เฉลย: ข) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง

16. การจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะอย่างไร?

ก) เน้นการบรรยายจากผู้เชี่ยวชาญ

ข) จัดในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ค) ให้ครูนำเสนอผลงานทีละคน

ง) ผู้บริหารเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้

เฉลย: ข) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

17. ประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมาจากแหล่งใด?

ก) นโยบายของผู้บริหาร

ข) ความต้องการของครูและสภาพปัญหาที่พบ

ค) เรื่องที่กำลังเป็นที่สนใจ

ง) หัวข้อที่กำหนดจากส่วนกลาง

เฉลย: ข) เพื่อให้ตรงกับความต้องการและการนำไปใช้จริง

18. บทบาทของผู้นิเทศในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นอย่างไร?

ก) ผู้สอนและถ่ายทอดความรู้

ข) ผู้อำนวยความสะดวกและกระตุ้นการเรียนรู้

ค) ผู้ประเมินและตัดสินผล

ง) ผู้ควบคุมการประชุม

เฉลย: ข) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

19. การสรุปผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรทำอย่างไร?

ก) ผู้นิเทศเป็นผู้สรุปทั้งหมด

ข) ร่วมกันสรุปและกำหนดแนวทางการนำไปใช้

ค) มอบหมายให้ครูสรุปเอง

ง) ไม่จำเป็นต้องสรุป

เฉลย: ข) เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและนำไปปฏิบัติได้จริง

20. การติดตามผลหลังการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรทำอย่างไร?

ก) รอให้ครูรายงานผลเอง

ข) ติดตามเมื่อสิ้นภาคเรียน

ค) ติดตามอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุน

ง) รอการประเมินจากภายนอก

เฉลย: ค) เพื่อให้เกิดการนำความรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

21. การวางแผนปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพควรเริ่มต้นอย่างไร?

ก) กำหนดงบประมาณการพัฒนา

ข) วิเคราะห์ผลการดำเนินงานและความต้องการ

ค) จัดทำตารางการปรับปรุง

ง) มอบหมายผู้รับผิดชอบ

เฉลย: ข) เพื่อให้การปรับปรุงตอบสนองความต้องการจริง

22. การกำหนดเป้าหมายการปรับปรุงควรมีลักษณะอย่างไร?

ก) ท้าทายแต่เป็นไปได้และวัดผลได้

ข) สูงกว่าเป้าหมายเดิมทั้งหมด

ค) ตามนโยบายของผู้บริหาร

ง) ตามความต้องการของครู

เฉลย: ก) เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปได้จริง

23. การดำเนินการปรับปรุงควรทำอย่างไร?

ก) ปรับปรุงทุกด้านพร้อมกัน

ข) เลือกปรับปรุงเฉพาะด้านที่มีปัญหา

ค) จัดลำดับความสำคัญและดำเนินการตามแผน

ง) รอให้มีงบประมาณเพียงพอ

เฉลย: ค) เพื่อให้การปรับปรุงมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

24. การติดตามผลการปรับปรุงควรดำเนินการอย่างไร?

ก) ติดตามเมื่อสิ้นสุดโครงการ

ข) ติดตามอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุน

ค) รอการประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด

ง) ให้ครูรายงานผลเอง

เฉลย: ข) เพื่อให้การปรับปรุงบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

25. การสรุปผลการปรับปรุงควรทำอย่างไร?

ก) เปรียบเทียบผลก่อนและหลังการปรับปรุง

ข) รวบรวมปัญหาที่พบ

ค) รายงานเฉพาะความสำเร็จ

ง) แจ้งผลการประเมินรายบุคคล

เฉลย: ก) เพื่อให้เห็นพัฒนาการที่ชัดเจน

26. การประเมินผลร่วมกันที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะอย่างไร?

ก) ประเมินทุกด้านพร้อมกันในครั้งเดียว

ข) ประเมินตามความพร้อมของผู้ประเมิน

ค) ประเมินตามแผนและใช้เครื่องมือที่หลากหลาย

ง) ประเมินเมื่อสิ้นสุดภาคเรียน

เฉลย: ค) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเชื่อถือได้

27. การสะท้อนผลการประเมินควรดำเนินการอย่างไร?

ก) แจ้งผลรายบุคคลเป็นความลับ

ข) สะท้อนผลอย่างสร้างสรรค์และเป็นรูปธรรม

ค) รายงานผลต่อผู้บริหารเท่านั้น

ง) แจ้งเฉพาะผลการประเมินที่ผ่านเกณฑ์

เฉลย: ข) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

28. การนำผลการประเมินไปใช้ควรดำเนินการอย่างไร?

ก) เก็บไว้เป็นหลักฐาน

ข) ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ

ค) วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ง) รายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด

เฉลย: ค) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

29. การมีส่วนร่วมในการประเมินควรเป็นอย่างไร?

ก) ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินหลัก

ข) ครูประเมินตนเองเท่านั้น

ค) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตามบทบาทที่เหมาะสม

ง) ผู้เชี่ยวชาญภายนอกเป็นผู้ประเมิน

เฉลย: ค) เพื่อให้การประเมินมีความรอบด้าน

30. เป้าหมายสูงสุดของการประเมินและสะท้อนผลควรเป็นอย่างไร?

ก) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ข) การจัดอันดับผลการปฏิบัติงาน

ค) การรายงานผลต่อผู้บริหาร

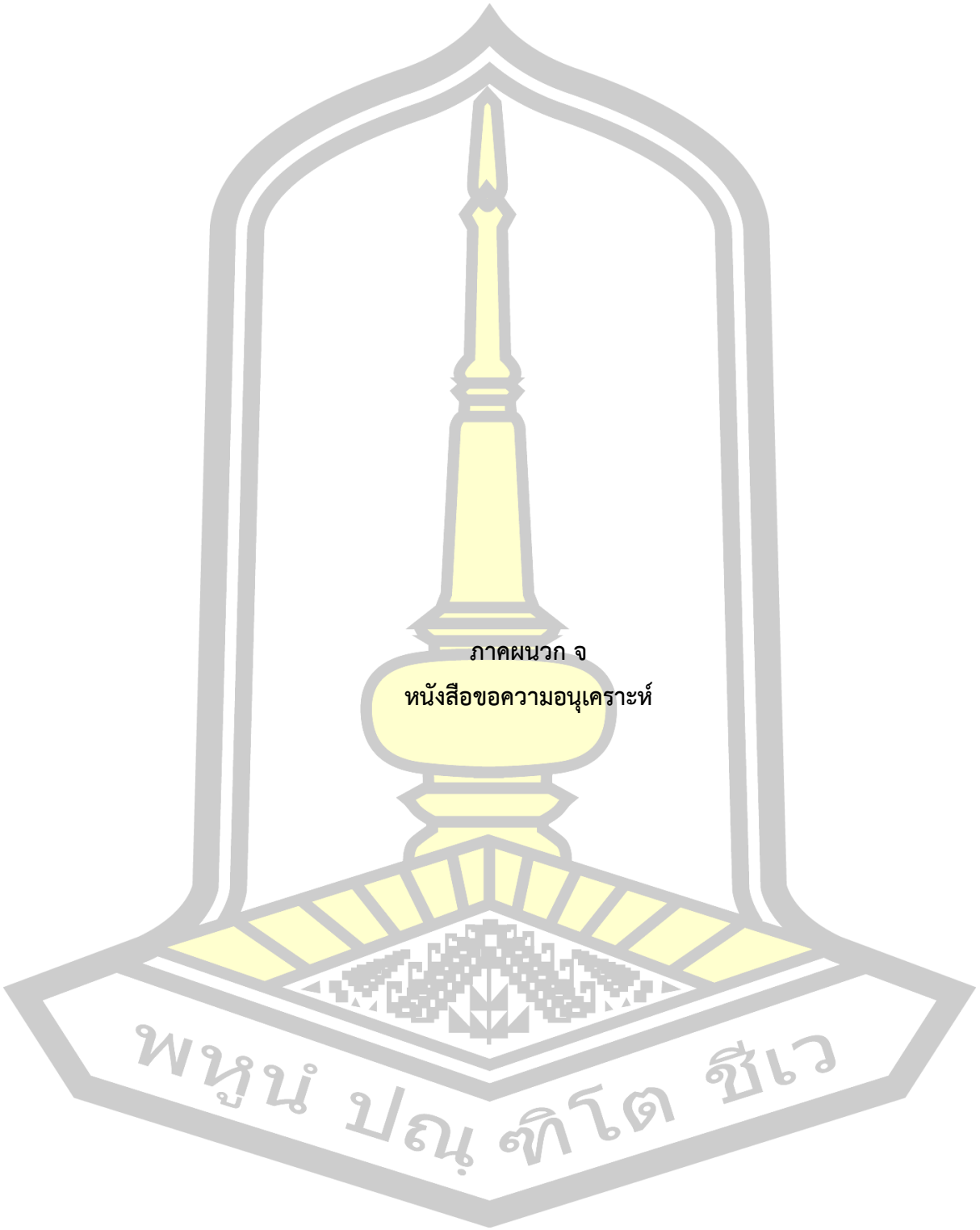
ง) การประกันคุณภาพการศึกษา

เฉลย: ก) เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตาราง 61 แสดงค่าความยาก (p) อำนาจจำแนก (r) แบบทดสอบวัดความรู้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสู่การนิเทศรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อ	ค่าความยาก (p)	อำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าความยาก (p)	อำนาจจำแนก (r)
1	0.65	0.45	16	0.75	0.55
2	0.70	0.50	17	0.65	0.45
3	0.60	0.40	18	0.70	0.50
4	0.75	0.55	19	0.60	0.40
5	0.55	0.35	20	0.65	0.45
6	0.65	0.45	21	0.60	0.40
7	0.60	0.40	22	0.65	0.45
8	0.70	0.50	23	0.70	0.50
9	0.65	0.45	24	0.55	0.35
10	0.75	0.55	25	0.60	0.40
11	0.60	0.40	26	0.70	0.50
12	0.70	0.50	27	0.60	0.40
13	0.65	0.45	28	0.55	0.35
14	0.55	0.35	29	0.75	0.55
15	0.60	0.40	30	0.60	0.40

พหุน ปณ ฑิโต ชีเว



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือ



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1755

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.รุ่งทิวา สลากัน

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1755

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.สุดสาย ศรีศักดา

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1755

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.อโนทยา เรืองศรี

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1755

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1755

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.จารุณี อนุพันธ์

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1754

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ณัฐนันท์ ชุมแก้ว

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1754

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ธิปดิ์ ภาสว่าง

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1754

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.นิรันดร์ สมมุติ

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1754

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.รัญญา ชุปวา

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1754

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุรัตน์นารี ธิลาใจ

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1754

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ ส่งเสริม

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1754

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ภูพิพัฒน์

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1754

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.ฐิติพงศ์ ปัญญาคำ

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ ว1754

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.จารุณี อนุพันธ์

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ มีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

สถานศึกษา Best Practice



ที่ อว 0605.5(2)/ว1757

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ/วิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ว1757

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ/วิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ว1757

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ/วิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
โดยใช้เทคนิคการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



ที่ อว 0605.5(2)/ว1754

คณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.อภิชาติ เนินพรหม

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ว1754

คณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.ธนสาร รุจิรา

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจาย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว1754

คณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.เด่น สติภา

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ว1754

คณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.ธิปดี ภาสว่าง

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวิน ธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจาย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว1754

คณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.เดชณรงค์ รอดชุง

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ว1754

คณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.นิรันดร์ สมมุติ

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ว1754

คณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.สุวิทย์ สวัสดี

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย 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)/ว1754

คณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.พิสชา สถาพรบำรุงเผ่า

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจาย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว1754

คณศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 มิถุนายน 2567

เรื่อง ขอเชิญร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

เรียน ดร.จิราภรณ์ พันทวี

ด้วย นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี นิสิตระดับระดับปริญญาเอก สาขาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

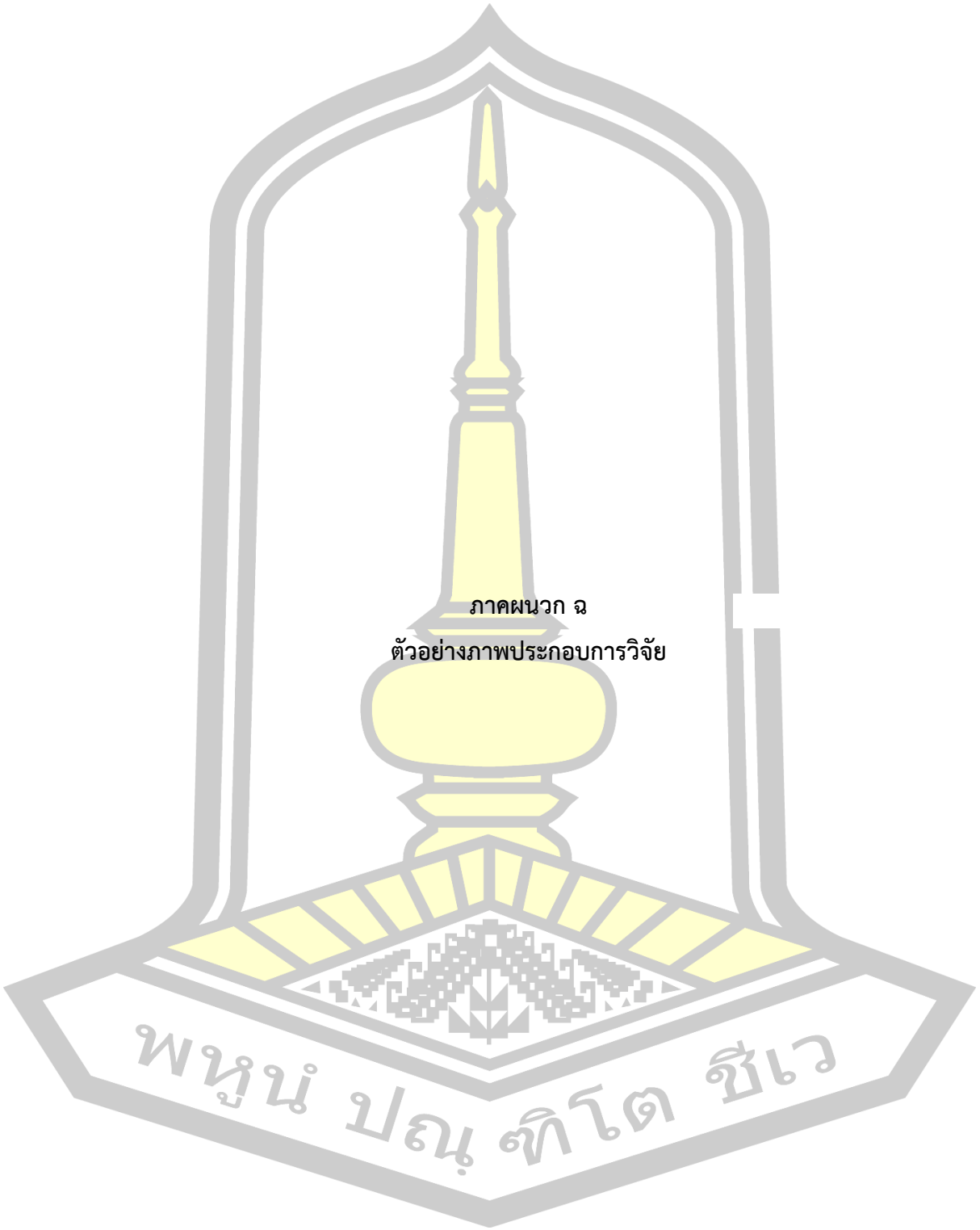
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถและ มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ภาคผนวก ฉ
ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย

การศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

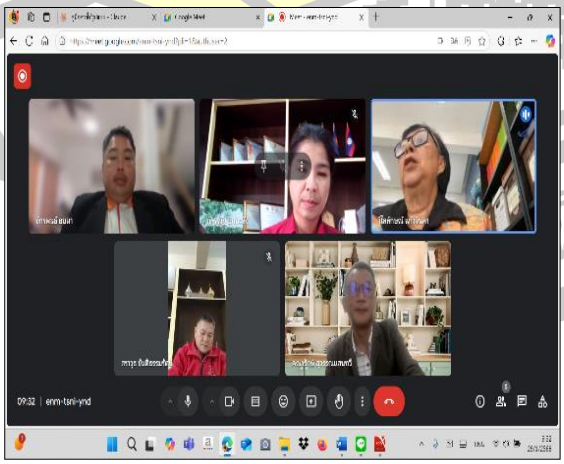
วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น



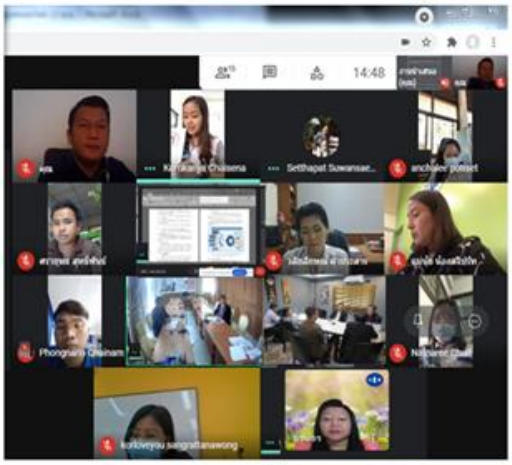

วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี

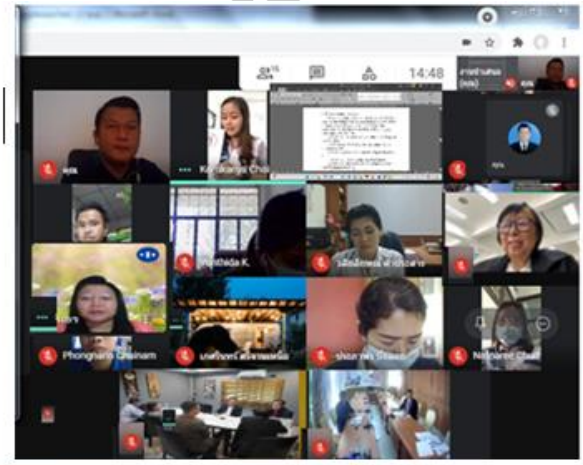


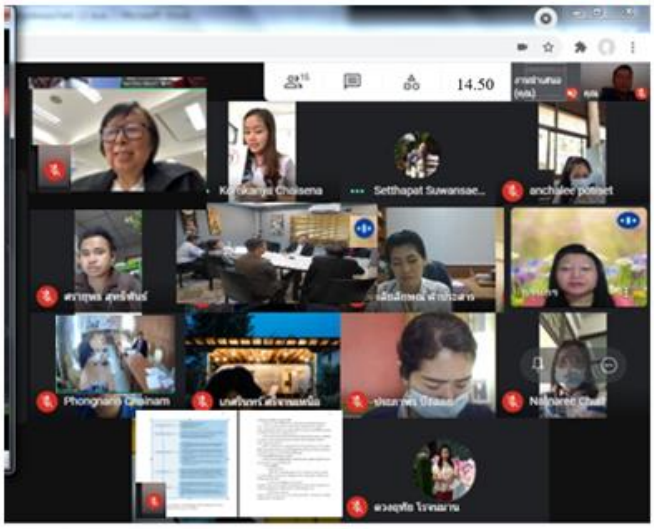

วิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา




การการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)
เพื่อตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2567
ณ ห้องประชุมเล็ก ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และรูปแบบออนไลน์







การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ณ ห้องประชุมวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี





การนิเทศการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา







ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายเศรษฐพัส สุวรรณแสนทวี
วันเกิด	วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 42 ถนนสุรศักดิ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี รหัสไปรษณีย์ 34000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ถนนสุรนารี อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รหัสไปรษณีย์ 30310
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2532 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนอาเวมารีอา จังหวัดอุบลราชธานี
	พ.ศ. 2535 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศรีปทุมวิทยาคาร จังหวัดอุบลราชธานี
	พ.ศ. 2537 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดอุบลราชธานี
	พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนารีนุกูล จังหวัดอุบลราชธานี
	พ.ศ. 2542 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
	พ.ศ. 2552 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	พ.ศ. 2556 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุน ปเญฺญ ชีเว

พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

