

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องรูปแบบการนิเทศการสอน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

#### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

2.1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

2.1.2 หลักการนิเทศการสอน

2.1.3 ทักษะการนิเทศการสอน

2.1.4 กระบวนการนิเทศการสอน

2.1.5 กิจกรรมการนิเทศการสอน

2.1.6 วิธีการนิเทศการสอน

#### 2.2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการคิด

2.2.1 ความหมายของการคิด (Thinking)

2.2.2 ความสำคัญของการคิด

2.2.3 ความหมายของทักษะการคิด

2.2.4 ประเภทของการคิด

2.2.5 กรอบการนำทักษะการคิดสู่การพัฒนาผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.3.1 ความหมายของรูปแบบ

2.3.2 ประเภทของรูปแบบ

2.3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

2.3.4 คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

2.3.5 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

2.3.6 การประเมินรูปแบบ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

#### 2.1.1 ความหมายของการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการนิเทศการศึกษา เป็นระบบงานที่มุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ แนะนำบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีนักการศึกษาหลายท่านทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอน ดังเช่น

สงัด อุทรานันท์ (2530, น. 8) การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียน ขณะที่วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, น.3) กล่าวว่า การนิเทศการสอน หมายถึง การกระตุ้นให้การทำงานประสบผลสำเร็จ โดยผ่านบุคคลหรือตัวกลาง เช่น ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาอีกต่อหนึ่ง ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศการสอนกับผู้รับการนิเทศเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนของนักเรียน ส่วน วัชรานเล่าเรียนดี (2553, น. 5) กล่าวว่านิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมกันระหว่างผู้นิเทศการสอนและผู้รับการนิเทศหรือระหว่างเพื่อนครูเพื่อพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิผล

ด้านนักการศึกษาต่างประเทศคนสำคัญ ได้แก่ Adams and Dicky (1953, p. 3), Spears (1967, p. 16), Alfonso, Firth and Neville (1981, p. 20), Harris (1985, p. 10) และ Oliva (2001, p. 8) ได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอนที่สอดคล้องกันว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้บริหาร โรงเรียน ครูและบุคลากรในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีความประพฤติดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามควรแก่อัตภาพของแต่ละบุคคล

#### 2.1.2 หลักการนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศการสอนกับผู้รับการนิเทศ ดังนั้น ผู้นิเทศจะต้องคำนึงถึงหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการสอนที่ถูกต้อง เหมาะสมด้วย เพราะการนิเทศการสอน มีจุดหมายเพื่อที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนรู้อ

และการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการเรียนของนักเรียน นักการศึกษาได้เสนอหลักการนิเทศการสอนไว้ ดังนี้

สังต์ อุทรานันท์ (2530, น. 15) ได้สรุปหลักการนิเทศไว้ 3 ประการ คือ

1. การนิเทศ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ ผู้บริหารและผู้รับการนิเทศ เป็นการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอน มีความต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง มีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ของการนิเทศที่ดี

2. การนิเทศมีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพผู้เรียน โดยผ่านครูหรือบุคลากรทางการศึกษา

3. การนิเทศมุ่งเน้นบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยมีการยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบร่วมกัน การนิเทศจะช่วยสร้างความร่วมมือ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้เป็นอย่างมาก

ชาวี มณีศรี (2538, น. 30) ได้เสนอหลักการนิเทศไว้ 7 ประการคือ 1) การนิเทศช่วยกระตุ้น ประสานงานและแนะนำให้ครูเกิดความเจริญงอกงาม 2) ตั้งอยู่บนฐานประชาธิปไตย 3) เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ 4) เป็นการปรับปรุงหลักสูตร 5) เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 6) มุ่งบำรุงขวัญ และ 7) มีจุดมุ่งหมายเพื่อขจัดช่องว่างระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

Adams and Dickey (1953, p. 1), Burton and Brueckner (1977, p. 11), Sergiovanni and Starratte (1991, p. 119) ได้เสนอหลักการนิเทศที่สอดคล้องตรงกันเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้นิเทศยึดถือเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน โดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ดังนี้

1. หลักการประชาธิปไตย เป็นการนำเอาปรัชญา และแนวคิดเรื่องประชาธิปไตยมาใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศ เป็นหลักการที่ต้องไว้ใจซึ่งกันและกัน (mutual trust) ร่วมมือช่วยเหลือกัน (co-operation) เคารพซึ่งกันและกัน (mutual respect) และต้องยึดวิธีการแห่งปัญญา (method of intelligence) ในการตกลงตัดสินหรือไต่ตรองในเรื่องต่าง ๆ

2. หลักวิทยาศาสตร์ เป็นหลักที่ผู้นิเทศต้องคนหาวิธีที่เหมาะสมเพื่อให้ครูนำไปปฏิบัติ หรือค้นหาวิธีที่เหมาะสมด้วยตนเอง ผู้นิเทศเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือ มุ่งเน้นการวิจัยและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

3. หลักการสร้างสรรค์ เป็นการนิเทศที่ทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. หลักภาวะผู้นำ เป็นการนิเทศที่เน้นให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นในแต่ละคนและภายในกลุ่ม ผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. หลักการติดต่อสื่อสาร ผู้นิเทศมีความสำคัญในฐานะของผู้อำนวยความสะดวกเป็นนักพัฒนา ผู้ดูแล และผู้มีส่วนร่วมในระบบการติดต่อสื่อสาร

สรุปได้ว่า หลักการนิเทศการสอน มีความสำคัญที่ผู้นิเทศการสอนต้องยึดถือไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเหลือผู้รับการนิเทศ หรือครูผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่เป้าหมายคือ คุณภาพผู้เรียน

### 2.1.3 ทักษะการนิเทศการสอน

ในการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น วัชรา เล่าเรียนดี (2553, น. 16-19) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการนิเทศการสอน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านการจัดการ รายละเอียดแต่ละด้านมี ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการและเทคนิคที่จำเป็นและที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ ซึ่งในการนิเทศแต่ละครั้งผู้นิเทศหรือผู้ทำหน้าที่นิเทศจะต้องมีความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่าง ต้องมีความรู้และความเข้าใจเทคนิควิธี และสามารถใช้เทคนิควิธีเหล่านั้นได้ เช่น เทคนิคการนิเทศแบบพัฒนาการ เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก เทคนิคการสังเกตการสอนและการจัดประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแบบต่าง ๆ ที่สำคัญ และสามารถสาธิตแนะนำให้กับครูได้

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในกลุ่ม และสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม รวมถึงความสามารถในการจูงใจ และการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น การได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง สามารถพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ และสร้างการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3. ทักษะด้านการจัดการ (Managerial Skills) เป็นความสามารถในการที่จะจัดให้ และคงไว้ซึ่งสภาพเงื่อนไขที่จะเป็นการสนับสนุนการทำงานหน่วยงาน หรือกลไกในการรักษาไว้ และทำให้องค์กรดี มีประสิทธิภาพขึ้น ประกอบด้วยทักษะในการจัดการต่อไปนี้

3.1 ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน

3.2 ความสามารถในการที่จะมองเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานในองค์กรหรือโรงเรียน

3.3 ความสามารถในการที่จะสร้างองค์กรที่มีคุณภาพ

3.4 ความสามารถในการสร้าง และคงไว้ซึ่งสมรรถภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า ทักษะการนิเทศการสอนมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นิเทศการสอนใช้ในการนิเทศการสอน ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้าน

การจัดการซึ่งทักษะทั้งสามนี้ ผู้นิเทศจะต้องผสมผสานในการนำไปใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

#### 2.1.4 กระบวนการนิเทศการสอน

กระบวนการในการนิเทศการสอนเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการนิเทศการสอนนั้น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จะต้องอาศัยกระบวนการ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันและมีระเบียบแบบแผน ทั้งนี้ นักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอกระบวนการนิเทศไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ และชโลมใจ กิงการวัฒน์ (2528, น. 76-80) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการนิเทศ APDS (APDS Model) ไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติ จัดทำให้เกิดผลสำเร็จ

2. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขั้นตอนและเค้าโครงการทำงานให้บรรลุผลที่ต้องการด้วยวิธีการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่

3. การลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนและเค้าโครงการทำงานตามที่กำหนดไว้

4. การนิเทศติดตามผล (Supervision) เป็นการติดตามดูแล ช่วยเหลือ กำกับ สนับสนุน ให้สามารถทำงานได้จนบรรลุผลสำเร็จ

สังัด อุทรานันท์ (2530, น. 84-88) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอน (PIDRE) ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนการนิเทศ (P-Planning) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศและครู จะทำการปรึกษาหารือเพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการในสิ่งที่ต้องการ ให้มีการนิเทศรวมถึงการวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำตามแผน (I-Informing) เป็นขั้นตอนที่ให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอะไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำการอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ในขั้นนี้จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตามและก็มีความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่เป็นไปอย่างไม่ได้ผลหรือได้ผลยังไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจ ซึ่งจำเป็นจะต้องทำการทบทวนความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผน (D-Doing) โดยผู้รับการนิเทศเป็นผู้ดำเนินการในการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศนั้น เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ

ที่ได้รับจากผู้ให้การนิเทศ สำหรับผู้ให้การนิเทศนั้นจำเป็นจะต้องทำการนิเทศ และควบคุมคุณภาพงาน ให้สำเร็จออกมาทันตามกำหนดเวลาและคุณภาพสูง มีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 4 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (R-Reinforcing) ขั้นนี้เป็นขั้นตอนการเสริมแรงของผู้นิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และบังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขั้นนี้อาจจะดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน ขณะที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วก็ได้

ขั้นที่ 5 การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (E-Evaluating) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลงานที่ได้ดำเนินการผ่านไปแล้วเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศจะพบว่า มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใด ที่เป็นสาเหตุให้การดำเนินงานไม่สัมฤทธิ์ผล ก็จะต้องปรับปรุงแก้ไข หากดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วยังมีคุณภาพไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจ ก็อาจทำได้ด้วยการให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำใหม่อีกครั้ง สำหรับกรณีที่กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่ได้ผล ก็ต้องปรับปรุงวิธีการดำเนินงานทั้งหมด

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538, น. 55) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีระบบ และเป็นระเบียบ กระบวนการนิเทศการสอนประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. วางแผนการปฏิบัติ (Working Plan) เป็นการหาข้อกำหนดของการดำเนินการว่า จะทำอะไร มีขอบเขตอย่างไรและเพื่อจะได้ดำเนินการให้ตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และวางแผนทางแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. จัดระบบงาน (Organizing) เป็นการจัดสายงานการนิเทศการสอนในหน่วยงาน โดยกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ

3. การดำเนิน (Implementation of Plan) เป็นการกำหนดว่าขั้นตอนการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด รวมทั้งการใช้เทคนิควิธีการติดตามผล

4. การประเมินผลงาน (Evaluation) เป็นการกำหนดวิธีการประเมินผลงานไว้เป็นระยะ ทั้งก่อนการดำเนินการ ระหว่างการดำเนินการ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข ควรประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

เสนห์ กรแก้ว (2542, น. 25) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก
- 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือ
- 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ
- 5) การประเมินผลและรายงานผล

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2553, น. 27-28) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 7 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศการสอนและผู้รับการนิเทศ 2) การเลือกประเด็นหรือเรื่อง

ที่สนใจจะปรับปรุงและพัฒนา 3) การนำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติ 4) การให้ความรู้หรือหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 5) การจัดทำแผนการนิเทศ 6) การดำเนินการตามแผน 7) การสรุปผล ประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา

Cogan (1978, p. 168-175) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 8 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศกับครู 2) วางแผนการสอนร่วมกัน 3) วางแนวทางในการสังเกตการสอน 4) สังเกตการสอน 5) วิเคราะห์กระบวนการเรียนการสอน 6) วางแนวทางในการประชุม 7) ประชุมร่วมกัน และ 8) วางแผนการสอนต่อเนื่อง

Glatthorn (1984, p. 2) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ 8 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2) การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน 3) การวางแผนสังเกตการสอน 4) การสังเกตการสอน 5) การวิเคราะห์กระบวนการสอน 6) การวางแผนกำหนดยุทธวิธีการประชุม 7) การประชุมปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนา และ 8) การวางแผนการสังเกตในการดำเนินการสอนครั้งต่อไป

Harris (1985, p.13-15) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนไว้ว่ามี 6 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) 2) จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) 3) ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) 4) จัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) 5) ประสานงาน (Coordinating) และ 6) นำการทำงาน (Direction) มีดังนี้

1. ประเมินสภาพการทำงาน (Assessing) เป็นการหาความต้องการและจำเป็นจากการศึกษาสภาพต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความรอบคอบ ถี่ถ้วน ทบทวนและตรวจสอบอย่างระมัดระวัง วัดและเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงาน

2. จัดลำดับความสำคัญของงาน (Prioritizing) เป็นการกำหนดเป้าหมายของจุดประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับ ตามความสำคัญโดยการกำหนดทางเลือก การจัดลำดับความสำคัญ

3. ออกแบบวิธีการทำงาน (Designing) เป็นการวางแผนหรือกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยจัดสายงานให้ส่วนประกอบต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน หาวิธีการนำเอาทฤษฎีหรือแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ เตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะทำงาน จัดระบบการทำงาน และกำหนดแผนในการทำงาน

4. จัดสรรทรัพยากร (Allocating resources) เป็นการกำหนดและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานแก่หน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการมอบหมายบุคลากรในการทำงานในแต่ละโครงการ

5. ประสานงาน (Coordinating) เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับคน เวลา วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

6. นำการทำงาน (Directing) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดสภาพที่เหมาะสม สามารถบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคลากร กำหนดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงาน

Willerman, Mcnelly and Koffinan (1991, p. 156) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มี 3 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Preobservation Conference) เป็นการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการจัดการเรียนการสอนมีการวิเคราะห์ปัญหาและให้ความรู้เรื่อง การนิเทศการสอน เพื่อให้สามารถดำเนินการนิเทศได้อย่างเป็นระบบชัดเจน

2. การสังเกตการสอน (Observation) เป็นการดำเนินการสังเกตการสอนตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือสังเกตการสอนที่ได้ร่วมกันสร้างหรือเลือกใช้ การแปลระดับข้อมูลจากการพัฒนาการสอน เตรียมเสนอให้ผู้รับการ สังเกตทราบหรือร่วมกันพิจารณาเพื่อตัดสินใจ

3. การประชุมภายหลังการสังเกตการสอน (Post Conference) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ ผลจากการสังเกตการสอนร่วมกันพิจารณาข้อมูล และตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรม การสอนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการดำเนินการนิเทศครั้งต่อไป

Glickman (2010, p. 285) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอนใน ไว้ 5 ขั้นตอนคือ 1) การประชุมร่วมกับครู (Preconference with teacher) 2) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation of classroom) 3) การวิเคราะห์และติดตามผลการสังเกตการสอน (Analysis Observation and conference and teacher) 4) การประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน (Postconference with teacher) 5) การวิเคราะห์และพัฒนาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

Acheson and Gall (2003, p. 90) ได้เสนอกระบวนการนิเทศการสอนแบบคลินิก ซึ่งมีขั้นตอนการทำงานอยู่ 3 ขั้นตอน คือ 1) การประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผน (Planning Conference) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศจะเปิด โอกาสในวิชาชีพเพื่อผู้นิเทศจะร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนา 2) การสังเกตการสอน (Observation) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศจะสังเกตการสอนของครูตามข้อตกลงกับครู แล้วบันทึกข้อมูลไว้อย่างละเอียด 3) การประชุมให้ข้อมูลย้อนหลัง (Feedback Conference) ผู้นิเทศและครูจะทบทวนข้อมูลของการสังเกตการสอนผู้นิเทศ จะสนับสนุนให้ครูวิเคราะห์ การสอนของตนเอง แล้วร่วมกับครูหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมที่เป็นปัญหานั้น

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการสอนเป็นการดำเนินการนิเทศร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ การสอนและผู้รับการนิเทศ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจนตั้งแต่เริ่มหา

ปัญหาความต้องการจัดทำแผน ดำเนินการตามแผนและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น

#### 2.1.5 กิจกรรมการนิเทศการสอน

กิจกรรมการนิเทศการสอนเป็นเครื่องมือที่สำคัญเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งจะช่วยให้การนิเทศบรรลุเป้าหมายกิจกรรมการนิเทศมีมากมายหลายแบบ ผู้นิเทศการสอนต้องเลือกกิจกรรมแต่ละชนิดอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ครูและนักเรียน Harris (1985, pp. 71-86) และได้เสนอกิจกรรมการนิเทศ ไว้ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecturing) เป็นกิจกรรมที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของผู้นิเทศไปสู่ผู้รับการนิเทศ ใช้เพียงการพูดและการฟังเท่านั้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ใช้กันแพร่หลายทั่วไป

2. การบรรยายที่มีการใช้สื่อประกอบ (Visualized lecturing) เป็นการบรรยายที่ใช้สื่อเข้ามาช่วย เช่น สไลด์ แผนภูมิ แผนภาพ ฯลฯ ทำให้เกิดความสนใจมากกว่าการบรรยาย

3. การเสนอข้อมูลเป็นกลุ่ม (Panel presenting) เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มที่มีจุดเน้นที่การให้ข้อมูลตามแนวความคิดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. การดูภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ (Viewing film or television) เป็นการใช้เครื่องมือที่เป็นสื่อทางสายตา ได้แก่ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ ทำให้ผู้รับการนิเทศได้รับความรู้และเกิดความสนใจมากขึ้น

5. การฟังจากเทปวิทยุและเครื่องบันทึกเสียง (Listening to tape, radio recordings) เป็นการใช้เครื่องบันทึกเพื่อนำเสนอแนวคิดของบุคคลหนึ่งไปสู่ผู้ฟังคนอื่น

6. การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ (Exhibiting materials and equipment) เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการฝึกอบรมหรือเป็นกิจกรรมสำหรับงานพัฒนาสื่อต่าง ๆ

7. การสังเกตภายในห้องเรียน (Observing in classroom) เป็นกิจกรรมที่ทำการสังเกตการณ์ ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบุคคล จะช่วยให้ทราบจุดดีหรือจุดบกพร่องของบุคคล เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติ และพัฒนาบุคลากร

8. การสาธิต (Demonstrating) เป็นกิจกรรมการให้ความรู้ที่มุ่งให้ผู้อื่นเห็นกระบวนการและวิธีการดำเนินการคล้ายสถานการณ์จริง

9. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interviewing) เป็นกิจกรรมสัมภาษณ์ที่กำหนดจุดประสงค์ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ตามความต้องการ

10. การสัมภาษณ์เฉพาะเรื่อง (Focused interview) เป็นกิจกรรมการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยจะทำการสัมภาษณ์เฉพาะผู้ที่ตอบได้เท่านั้น

11. การสัมภาษณ์แบบไม่ชี้แนะ (Non-directive interview) เป็นการพูดคุยและอภิปรายหรือแสดงความคิดของบุคคลที่สนทนาด้วย ลักษณะของการสัมภาษณ์จะสนใจปัญหาและความเข้าใจของผู้รับการสัมภาษณ์
12. การอภิปราย (Discussing) เป็นกิจกรรมที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มที่มีขนาดเล็กจะใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ
13. การอ่าน (Reading) เป็นกิจกรรมที่สามารถใช้ได้กับคนจำนวนมาก จะใช้ร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ
14. การวิเคราะห์ข้อมูลและการคิดคำนวณ (Analyzing and calculating) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการติดตามประเมินผล การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการควบคุมประสิทธิภาพการสอน
15. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนวความคิดวิธีการแก้ปัญหาหรือให้ข้อเสนอต่าง ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดเห็นโดยเสรี
16. การบันทึกวีดิทัศน์และการถ่ายภาพ (Videotaping and photographing) วิดีทัศน์เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นรายละเอียดทั้งภาพและเสียง ส่วนการถ่ายภาพมีประโยชน์มากในการจัดนิทรรศการ กิจกรรมนี้มีประโยชน์ในการประเมินผลงานและการประชาสัมพันธ์
17. การจัดทำเครื่องมือและข้อทดสอบ (Instrumenting and testing) เป็นการใช้อย่างแบบทดสอบและแบบประเมินผลต่าง ๆ
18. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz session) เป็นกิจกรรมการประชุมกลุ่ม เพื่ออภิปรายในหัวข้อเรื่องที่เฉพาะเจาะจงมุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
19. การจัดทำทัศนศึกษา (Field trip) เป็นกิจกรรมการเดินทางไปสถานที่ต่าง ๆ เพื่อศึกษาและดูงานที่สัมพันธ์กับงานที่ตนเองปฏิบัติ
20. การเยี่ยมชม (Intervisiting) เป็นกิจกรรมที่บุคคลหนึ่งได้เยี่ยมชมและสังเกตการทำงานของอีกบุคคลหนึ่ง
21. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคล กำหนดสถานการณ์ขึ้นแล้วให้ผู้ที่ทำกิจกรรมตอบสนองหรือปฏิบัติตนเองไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น
22. การเขียน (Writing) เป็นกิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการนิเทศเกือบทุกชนิด
23. การปฏิบัติตามคำแนะนำ (Guided practice) เป็นกิจกรรมที่เน้นการปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติการคอยดูแลช่วยเหลือ ใช้กับรายบุคคลหรือกลุ่มขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า กิจกรรมการนิเทศการสอนมีหลากหลายกิจกรรม ในแต่ละกิจกรรมมีจุดเด่น จุดด้อยและลักษณะการนำไปใช้แตกต่างกัน ผู้นิเทศการสอนจะต้องคำนึงถึงจุดประสงค์ของการนิเทศ ขนาดกลุ่มของผู้รับการนิเทศ ประโยชน์ที่ผู้รับการนิเทศจะได้รับและให้เหมาะสมกับสภาพและปัญหาของผู้รับการนิเทศด้วย

#### 2.1.6 วิธีการนิเทศการสอน

นักการศึกษาได้กล่าวถึงวิธีการนิเทศไว้อย่างหลากหลาย โดยวิธีการนิเทศได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ละยุคสมัยจะแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดเน้นของการศึกษาในแต่ละยุค ในการนิเทศการสอนที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันเช่น วิธีนิเทศแบบมนุษยสัมพันธ์ (human relations supervision) วิธีนิเทศแบบสนับสนุน (supportive supervision) วิธีนิเทศแบบเพื่อนร่วมงาน (collegial supervision) วิธีนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ (differentiated supervision) วิธีนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) วิธีนิเทศแบบพัฒนาการ (developmental supervision) (อดุลย์ วงศ์ก้อม, 2552, น. 64)

Harris (1985, p. 53) ได้แบ่งวิธีการนิเทศการสอนออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบเน้นการให้คำแนะนำ (Tractive Supervision) การนิเทศแบบนี้ผู้นิเทศจะให้คำแนะนำให้ผู้ได้รับการนิเทศนำไปปรับปรุงแก้ไข
2. การนิเทศแบบเน้นความเป็นพลวัต (Dynamic Supervision) การนิเทศแบบนี้ผู้นิเทศจะจุดประกายทางด้านความคิดเพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติ ผู้ได้รับการนิเทศสามารถใช้ความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ที่ตนเองมีมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

Tanner D. and Tanner L. (1987, p. 91) แบ่งการนิเทศได้ 4 แบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบตรวจตรา (Inspection Supervision) ผู้นิเทศจะตรวจการทำงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบของหลักสูตรที่กำหนดไว้
2. การนิเทศแบบเน้นผลงาน (Supervision as Production) การนิเทศแบบนี้จะดูผลงานว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่มากนักเพียงใด บางคนเรียกการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ เพราะมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน
3. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นที่การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในลักษณะที่พิจารณาและแก้ไขตามความเหมาะสมของผู้ได้รับการนิเทศแต่ละแห่ง โดยมุ่งให้ผู้ได้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม

4. การนิเทศแบบเน้นการพัฒนา (Developmental Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศ ให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

วิธีการนิเทศการสอนที่ผู้นิเทศได้นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนการสอนตามบริบทและสังคมไทย มีวิธีการนิเทศการสอน ดังนี้

1. การนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) เป็นกระบวนการสังเกตการสอนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ

1.1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบคลินิก

1.1.1 เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง (Objective Feedback) อย่างทันทีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในการสอนต่อตัวครู

1.1.2 วิเคราะห์ความสอดคล้องของพฤติกรรมการสอน จุดหมายของบทเรียน และวัตถุประสงค์ของการสอนที่ตั้งไว้

1.1.3 ช่วยให้ผู้ครูได้พัฒนาทัศนคติและมีความเต็มใจที่จะศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาวิชาชีพในการสอน

1.1.4 เป็นวิธีการที่ช่วยเหลือครูในการพัฒนาทักษะการใช้ยุทธศาสตร์การสอน

1.1.5 เป็นการช่วยให้ผู้นิเทศคลินิก (Clinical Supervisor) ได้พัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้สูงขึ้น

1.2 ลักษณะของการนิเทศแบบคลินิก มีดังนี้

1.2.1 ปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

1.2.2 แนะนำและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะต่าง ๆ ดังนี้

1) ทักษะการวิเคราะห์ความซับซ้อนของกระบวนการสอนและพฤติกรรมการสอน

2) ทักษะการใช้เหตุและผลของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลของพฤติกรรมการสอนของกระบวนการสอนที่ขึ้นอยู่กับข้อมูลต่าง ๆ และหลักฐานเชิงประจักษ์ ซึ่งมีความเที่ยงตรงในการนำมาวิเคราะห์ได้

3) ทักษะและความสามารถในการแปลความหมายของหลักสูตร และนำมาใช้ทดลองในชั้นเรียน

4) ทักษะในการวัดและประเมินผล

1.3 ผู้นิเทศต้องมีความสามารถในการวางแผน และการวิเคราะห์ข้อมูลของพฤติกรรมการสอนโดยใช้หลักฐานข้อมูลพฤติกรรมในการสอนเป็นหลักในการวิเคราะห์

1.4 ผู้นิเทศต้องสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนที่เฉพาะเจาะจงที่แยกออกเป็นทักษะเฉพาะที่เด่นชัด เช่น ทักษะการตั้งคำถาม การอภิปรายปัญหาต่าง ๆ

1.5 ผู้นิเทศจะต้องใช้การวิเคราะห์ จุดเด่นของการสอนของครูและเข้าถึงความสำเร็จในพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจดีขึ้น

1.6 การวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน ต้องขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เที่ยงตรง ที่ได้รวบรวมมาจากการสังเกตการสอนเป็นหลักในการตัดสินใจแนะนำหรือวิเคราะห์

1.7 ลักษณะของกระบวนการในการนิเทศ การนิเทศนั้นจะต้องเป็นไปในลักษณะการเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลง (Dynamic Process) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการนิเทศการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและยังสามารถใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้ผู้นิเทศการสอนต้องมีความรู้ ความสามารถพอที่จะให้คำแนะนำแก่ครูได้

2. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญ 5 กระบวนการ ซึ่ง สุมณ อมรวิวัฒน์ (2546, น. 217-220) ได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

2.1 กัลยาณมิตรนิเทศเน้นการนิเทศคนไม่ใช่เทศกระดาศ ดังนั้นการนิเทศครูในโรงเรียน ซึ่งผู้นิเทศต้องสนใจครูและนักเรียน

2.2 กัลยาณมิตรนิเทศเป็นกระบวนการ "ให้ใจ" และ"ร่วมใจ" ที่มุ่งให้ครูผู้รับการนิเทศร่วมใจกันทำงานจนสำเร็จ

2.3 กัลยาณมิตรเป็นการสร้างความศรัทธาไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2.4 กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้ความรู้ความสะดวกในการค้นคว้าหาความรู้ข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละคน แล้วสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบกัลยาณมิตรเป็นการนิเทศผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความเชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มใจ

3. การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective coaching)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษา ได้วางแนวทางการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับผู้นิเทศใช้เป็นแนวทางการ

พัฒนาตนเองหรือนิเทศครูผู้สอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 7-8) มีรายละเอียดสรุป ได้ดังนี้

### 3.1 จุดมุ่งหมายของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด

3.1.1 ผู้นิเทศเป็นกระจกที่จะสะท้อนความคิดและความจริงของการกระทำให้เป็นระบบด้วยบรรยากาศสร้างสรรค์

3.1.2 ผู้นิเทศเป็นหน้าต่างที่เปิดโอกาสสู่การเชื่อมโยงกับความรู้ และปัจจัยภายนอกเพื่อเพิ่มทางเลือกและความมั่นใจในการตัดสินใจและลงมือทำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง

3.1.3 ผู้นิเทศสร้างความไว้วางใจ (Building trust) ความเข้าใจ และสนับสนุนให้คิดต่อเอง

### 3.2 คุณลักษณะผู้นิเทศที่ทำหน้าที่โค้ช

3.2.1 เป็นบุคคลที่มีต้นทุนของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา วิธีสอน รวมถึงมีบุคลิกภาพและเจตคติที่ดี

3.2.2 มีความยืดหยุ่นไวต่อความรู้สึก และเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

3.2.3 มีพื้นฐานและประสบการณ์ที่เข้าใจธรรมชาติและวัฒนธรรมการทำงาน

3.2.4 มีการพัฒนาทักษะ การฟัง การคิด การถาม และการเขียนที่ชัดเจน

3.2.5 มีกระบวนการคิดทบทวน (Reflective Thinking)

3.2.6 มีพฤติกรรมการมองเชิงบวก จับถูก คิดถึงปัญหาที่เริ่มจากตนเอง

3.2.7 มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พุดน้อยลง ฟังมากขึ้น ไม่สั่งการใด ๆ

3.2.8 ช่วยกำหนดจุดพัฒนา เชื่อมโยงและสนับสนุนความเปลี่ยนแปลง

### 3.3 กิจกรรม เทคนิคและพฤติกรรมการโค้ชที่สำคัญ

3.3.1 ผู้นิเทศแนะนำตนเองสั้น ๆ และสร้างบรรยากาศที่ไว้วางใจ เป็นกันเอง โดยใช้พฤติกรรม เชิงบวก แล้วต่อขอความคิดเห็นและการกระทำในระหว่างการสนทนา

3.3.2 ขอให้ผู้รับการโค้ชแนะนำตนเอง และเล่าถึงสิ่งดี ๆ ที่ได้คิด ได้ทำ และได้แก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจนประสบผลสำเร็จ รวมถึงการสะท้อนปัญหาต่าง ๆ ที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนาให้ให้เกิดคุณภาพต่อไป

3.3.3 ผู้นิเทศฟังอย่างตั้งใจ ทั้งแสดงถึงความชื่นชม และควรบันทึกประเด็นสำคัญไว้เพื่อทบทวน หากมีประเด็นที่ยังไม่ชัดเจนใช้คำถามเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น

3.3.4 ในขณะที่สนทนา ผู้นิเทศสามารถใช้คำพูดเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการนิเทศมีกำลังใจและอยากเล่าต่อและสร้างบรรยากาศให้เกิดการสนทนาอย่างต่อเนื่อง

3.3.5 ถ้ามีผู้รับการนิเทศคนอื่น ๆ อยู่ด้วย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้เพิ่มเติม แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3.3.6 ถ้ามีประเด็นคำถามควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มได้ลองคิดหา แนวทางแก้ปัญหาก่อนที่จะผู้นิเทศจะตอบหรือให้ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ทีม

#### 3.4 ขั้นตอนและกระบวนการโค้ช

3.4.1 Creates trust (สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น)

3.4.2 Has “big ears, small mouth ” (ฟังมาก และพูดน้อย)

3.4.3 Is non-judgemental (โค้ชไม่ใช่ผู้ตัดสิน)

3.4.4 Asks questions (ใช้คำถามเพิ่มความชัดเจน)

3.4.5 Shows empathy (มีความรู้สึกร่วม เห็นอกเห็นใจ)

3.4.6 Is a constructive critic (วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์)

3.4.7 Challenges (สนับสนุนให้ลองวิธีใหม่ ๆ)

3.4.8 Makes suggestions or Gives advice (มีการให้ข้อเสนอแนะเท่าที่จำเป็น)

3.4.9 Invites talk (กระตุ้นให้มีการพูดคุย)

3.4.10 Sustained over time (มีความต่อเนื่อง ยั่งยืน)

3.4.11 Sets and monitors targets (แบ่งเป็นช่วง และวางเป้าหมายชัดเจน นัดหมายการโค้ชครั้งต่อไป)

3.4.12 Gives ownership to teacher (ทำให้ผู้รับการโค้ชรู้สึกว่าเป็นเจ้าของความคิด และการกระทำนั้น)

#### 3.5 ผลลัพธ์ที่แสดงถึงความสำเร็จของการโค้ช

3.5.1 ครูมีคุณภาพ ได้แนวคิดและหลักการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) สามารถนำไปใช้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.2 นักเรียนมีคุณภาพ ได้รับการแก้ปัญหาคือการเรียนรู้ตามสภาพจริง และสามารถพัฒนาตนเองได้ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.5.3 โรงเรียนมีคุณภาพ มีนวัตกรรมทางการการศึกษาที่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และคุณภาพการศึกษาได้รับการรับรองตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดเป็นวิธีการนิเทศเชิงลึกที่ผู้นิเทศการสอนใช้ นิเทศในระดับห้องเรียน เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอน ทั้งนี้ผู้นิเทศหรือผู้ให้คำชี้แนะจะต้องเป็นแบบอย่าง

ที่ดี ได้รับความศรัทธา ไว้วางใจและความเชื่อมั่นและจะต้องได้รับการยอมรับ โดยผู้รับการนิเทศจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และได้แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนทันทั่วทั้ง

#### 4. การนิเทศแบบเป็นที่เล็งและผู้สนับสนุน (Mentoring and Supporting)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบเป็นที่เล็งและผู้สนับสนุน หมายถึง ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในเรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนเพื่อให้มีศักยภาพการทำงานสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 9-10)

##### 4.1 บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง (Mentor)

4.1.1 เป็นผู้แนะนำแนวกลุ่มผู้รับการดูแล (Mentee) ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาและอุปสรรคการทำงานโดยให้ผู้รับการดูแล (Mentee) ตัดสินใจและเลือกแนวทางในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาคด้วยตนเอง

4.1.2 เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ Mentee แต่ละคนในกลุ่ม Mentee เกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็ง โดยวิธีการให้ผู้รับการดูแลเล่าปัญหาโดยพี่เลี้ยง Mentor จะฟังอย่างตั้งใจเห็นอกเห็นใจและให้ข้อมูลความเห็นทั้งด้านดีและด้านที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตร

4.1.3 เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มผู้รับการดูแล ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และอนาคตของสถานศึกษาว่าจะไปทิศทางใด และจะขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา

4.1.4 เป็นผู้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ทำให้มีแนวทางในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และสามารถให้แนวทางแก่กลุ่มผู้รับการดูแลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และผู้เชื่อมโยง กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จะสามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานได้

4.1.5 เป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้รับการดูแล ได้มีโอกาสแสดงความสามารถเป็นที่ประจักษ์

##### 4.2 การใช้วิธีการนิเทศแบบเป็นที่เล็งจะช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จ

4.2.1 การช่วยให้กลุ่มกำหนดประเด็นในการประชุมพบปะกัน

4.2.2 การให้คำแนะนำหัวข้ออภิปรายและ โครงการที่จะช่วยให้กลุ่มเรียนรู้

เพิ่มขึ้น

4.2.3 การกระตุ้นให้กลุ่มแสดงความคิดเห็น

4.2.4 การให้คำปรึกษาเมื่อกลุ่มต้องการ

4.2.5 การสนับสนุนกลุ่มโดยเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มกับบุคคลอื่น

ในองค์กร

4.2.6 การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มเป็นรายบุคคล

4.3 ประโยชน์ของนิเทศแบบเป็นพี่เลี้ยง

4.3.1 สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพ ได้เร็วกว่าปกติ

4.3.2 จูงใจให้ครูปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงาน

สูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน

4.3.3 กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานหนักและ

ทำทายนมากขึ้น

4.3.4 สร้างบรรยากาศของการนำเสนองานใหม่ ๆ หรือความคิดนอกกรอบมาก

ขึ้น

4.3.5 สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบพี่เลี้ยงและผู้สนับสนุนเป็นวิธีการที่ผู้นิเทศการสอนมีบทบาทในฐานะผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน พัฒนาครูผู้สอนอย่างใกล้ชิดสนิทสนมอย่างต่อเนื่องเพื่อผลสำเร็จในคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและต่อคุณภาพการศึกษา

5. การนิเทศบนพื้นฐานการวิจัย (Research Based Supervision : RBS)

งานการนิเทศการสอนที่สำคัญต่อการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการช่วยเหลือครูในการทำวิจัยจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้นิเทศจะร่วมกับครูผู้สอนในการค้นหาและพัฒนานวัตกรรมที่จะใช้แก้ปัญหา ซึ่งแนวทางในการเริ่มต้นพัฒนานวัตกรรมเพื่อทำวิจัยปฏิบัติร่วมกับครู ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 11-13) ได้วางแนวทางในการทำวิจัยสำหรับผู้นิเทศและครูร่วมกัน โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ปัญหา โดยผู้นิเทศจะค้นหาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาโดยเข้าสังเกตการสอนหรือเก็บข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกับครูในโรงเรียน แล้วนำปัญหาหรือแนวทางการแก้ปัญหามาวิเคราะห์ร่วมกันกับครู เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น

5.2 การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และพิจารณารายการนวัตกรรมที่มีความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา โดยผู้นิเทศจะนำผลการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับครูมาศึกษาวิเคราะห์ในเชิงวิชาการและและศึกษาค้นคว้าถึงความเป็นไปได้ที่จะนำไปสู่การเลือกวิธีการแก้ปัญหา และนำทางเลือกดังกล่าว ไปสู่การพิจารณาร่วมกันกับครูใน โรงเรียน เพื่อเลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาต่อไป

5.3 เลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมที่สุด โดยผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์เพื่อกำหนดและเลือกนวัตกรรมที่เหมาะสมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ครอบคลุมประเด็นที่เป็นปัญหา เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียนและโรงเรียน

5.4 สร้างต้นแบบนวัตกรรม ผู้นิเทศและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาโดยยึดหลักวิชาการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างนวัตกรรมที่จะนำไปทดลองใช้ในชั้นเรียนของครูและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมต่อไป (ซึ่งจัดเป็นขั้นตอน D1 : Development-1 และ R1 : Research-1 ในขั้นตอนการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม)

5.5 ทดลองใช้และปรับปรุงต้นแบบอย่างต่อเนื่อง หลังจากการสร้างต้นแบบนวัตกรรมแล้ว ผู้นิเทศและครูร่วมกันนำนวัตกรรมมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนหรือโรงเรียน ซึ่งต้นแบบนวัตกรรมในระยะเริ่มต้นอาจจะยังไม่สมบูรณ์เพียงพอที่จะใช้แก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงต้องมีการปรับปรุงนวัตกรรมและเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ผลการใช้นวัตกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (ซึ่งจัดเป็นขั้นตอน D2 : Development-2 และ R2 : Research-2 ในขั้นตอนการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม)

5.6 ทดลองภาคสนาม หลังจากทดลองใช้และพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมจนมั่นใจแล้วผู้นิเทศและครูร่วมกันนำนวัตกรรมไปใช้จริงในชั้นเรียนหรือโรงเรียนและร่วมกันสังเกตผลและเก็บข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป (ซึ่งจัดเป็นขั้นตอน D3 : Development-3 และ R3 : Research-3 ในขั้นตอนการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรม)

5.7 การประเมินผลการทดลองใช้ สรุปผล และเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรม หลังจากผู้นิเทศและครูร่วมกันพัฒนานวัตกรรมและทดลองใช้นวัตกรรมพร้อมทั้งเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะนำขั้นตอนการพัฒนาและผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาเขียนรายงานเป็นเชิงวิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศบนพื้นฐานการวิจัยเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศการสอนกับครูผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหาและพัฒนาการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดคุณภาพต่อผู้เรียนและมีผลการรายงานการวิจัยจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้นิเทศการสอนและครูร่วมกัน

6. การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coaching) ถือว่าเป็นนิเทศภายในรูปแบบหนึ่ง ที่เน้นการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของครูและเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนด้วยการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ซึ่งมีวิธีการพอจะสรุปได้ ครูและเพื่อนครูหรือในสาขาอื่น หรือบุคลากรที่ไม่ใช่บุคลากรในสายการสอนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันมาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการปฏิบัติจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติร่วมกัน มีการสังเกตการสอน วิเคราะห์การสอนและการให้ข้อมูลป้อนกลับ ตลอดจนร่วมมือกันคิดหาวิธีแก้ไขปรับปรุงจุดที่บกพร่องให้พัฒนาและมีประสิทธิภาพขึ้นกว่าเดิม วัชรรา เล่าเรียนดี (2553, น.156)

รูปแบบของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน สามารถจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบสามารถนำไปปรับใช้ตามจุดประสงค์การพัฒนาในแต่ละรูปแบบ ดังนี้

6.1 การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาด้านเทคนิคการสอน (technical coaching) เป็นการช่วยและส่งเสริมการถ่ายโอนความรู้ ทักษะ และวิธีการสู่การปฏิบัติจริงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภายหลังการให้การฝึกอบรมด้านเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่แล้ว

6.2 การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (collegial coaching) เป็นการช่วยให้ครูได้พัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองเป็นการปฏิบัติงานพร้อมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูหรือครูกับเพื่อนครูหรือครูกับบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน

6.3 การนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาด้านการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่ท้าทาย (Challenge coaching) เป็นการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหการสอนที่เกิดขึ้นเสมอและยังไม่ได้รับการแก้ไขซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

## 7. การนิเทศแบบเครือข่ายความร่วมมือ

### 7.1 ความหมายของเครือข่าย

Frederickson (1999, p. 704) ให้ความหมายของเครือข่ายการทำงานว่าเป็นการจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการและเป็นความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกันและกัน (reciprocal) โดยที่องค์กรต่าง ๆ ภายในเครือข่ายมีเป้าหมาย ค่านิยมในทางวิชาชีพหรือมีอุดมการณ์ในการดำเนินงานร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 28) ได้ให้ความหมายว่า การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงานหรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อปฏิรูปการศึกษา

นฤมล นิราทร (2543, น. 43) กล่าวถึงเครือข่ายว่า เป็นการทำงานที่เป็นรูปแบบของการร่วมมือหรือการพึ่งพาอาศัยกันและกัน โดยการติดต่อโดยตรงระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีการจัดรูปแบบหรือจัดระเบียบที่ยังคงความอิสระ โดยมีรูปแบบการรวมตัวแบบหลวม ๆ ตามความจำเป็นหรือเป็นโครงสร้างที่มีความชัดเจน

สรุปเครือข่าย หมายถึง ปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร สถาบันที่รวมตัวกันด้วยความสมัครใจโดยการประสานความสัมพันธ์ ความร่วมมือและการทำกิจกรรมร่วมกันผ่านระบบการสื่อสารที่ทำให้สมาชิกในเครือข่ายมีโอกาสในการรับรู้และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกฝ่าย

## 7.2 องค์ประกอบของเครือข่าย

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า นักการศึกษาได้กล่าวถึงการสร้างเครือข่ายต่าง ๆ ว่ามีองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขสำคัญในการขับเคลื่อนในการทำงานของเครือข่าย ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น.37) กล่าวว่าเครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ อยู่อย่างน้อย 7 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception)
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision)
3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (mutual interests/benefits)
4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders participation)
5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship)
6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (interdependence)
7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction)

จากแนวคิดขององค์ประกอบของเครือข่ายดังกล่าวสรุปได้ว่า เครือข่ายมีองค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขสำคัญในการก่อตัวและพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายมีองค์ประกอบกว้าง ๆ จากฐานคิดของเครือข่ายที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของการรวมตัวกันเป็นเครือข่าย ประกอบด้วย การมีสมาชิกร่วมกัน การมีวัตถุประสงค์/เป้าหมายร่วมกัน การติดต่อประสานงาน การมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การระดมทรัพยากรที่ทำงานร่วมกัน และการมีแกนนำเชื่อมประสานงาน เครือข่าย องค์ประกอบเหล่านี้เป็นกลไกในการเกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกัน

## 7.3 แนวคิดในการพัฒนาเครือข่าย

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, น. 1-7) ได้อธิบายถึงแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาแบบเครือข่ายมีส่วนร่วมของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ

การจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์เครือข่ายและเป็นกระบวนการสร้างเครือข่ายได้ดังนี้ ความเชื่อในการบริหาร กรอบความคิดการพัฒนาด้านคุณภาพครู และกรอบการคิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีแนวดำเนินการ ดังนี้

7.3.1 แนวการดำเนินการกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยมี ดังนี้

1) กำหนดแกนนำในการประสาน และคณะกรรมการบริหารกลุ่มเครือข่ายตามข้อกำหนดของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา เพื่อเชื่อมโยงประสานงานและใช้ทรัพยากร

2) จัดทำโครงสร้างของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่ และระดับอำเภอ

3) กำหนดแนวทางการดำเนินงาน

(1) การเตรียมความพร้อม การสร้างความตระหนักให้แก่คณะกรรมการกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ส่งเสริมความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา จัด โครงสร้าง ระบบการทำงานและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในกลุ่มเครือข่าย พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย ถูกต้อง เทียบตรงและสามารถนำไปใช้ได้ทันทีตามสถานการณ์

(2) การพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการกลุ่มในระดับของตน จัดทำแผนและยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาแต่ละระดับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ สร้างและพัฒนากลไกการสนับสนุน ส่งเสริม กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รายงานผลต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7.3.2 แนวดำเนินงานกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาจังหวัด (ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย) มีคณะกรรมการบริหารกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาจังหวัดดังกล่าว ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ดังนี้

(1) จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ ระบบการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา

(3) ส่งเสริมการจัดการและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาการนิเทศและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(4) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการศึกษา และความเป็นเลิศทางวิชาการสู่สากล

(5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับเดียวกันในสังกัดอื่น ๆ

(6) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และประสานความร่วมมือใน การพัฒนาวิชาการกับสถาบันการศึกษา องค์กร ชุมชน และอื่น ๆ ทั้งภายในจังหวัดและภายนอก จังหวัด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การนิเทศการสอนแบบเครือข่าย เป็นกระบวนการปฏิบัติงาน ร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ ติดตาม เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการ เรียนการสอนของครู ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียน ในการดำเนินการ นิเทศแบบเครือข่ายประกอบด้วยการมีบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศร่วมมือกันโดยมีวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายร่วมกันการติดต่อประสานงานกันมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การระดม ทรัพยากรที่ทำงานร่วมกันและการมีแกนนำเชื่อมประสานงานของเครือข่าย

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะการคิด

การคิด (Thinking) เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนทำอยู่เสมอหรืออาจทำอยู่ตลอดเวลา การคิด เป็นกลไกตอบสนองของสมองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติ การคิดของมนุษย์ก่อให้เกิด การพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น การคิดค้นเกี่ยวกับนวัตกรรมและวิทยาการใหม่ ๆ ทำให้โลก เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

### 2.2.1 ความหมายของการคิด (Thinking)

การคิด มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544, น. 112) ได้กล่าวว่า การคิด หมายถึง กิจกรรมทาง ความคิดที่มีวัตถุประสงค์แน่นอนสามารถควบคุมให้บรรลุเป้าหมายได้

ทิสนา เขมมณี. (2544, น. 5) ได้กล่าวโดยสรุปว่า ความคิดเป็นกระบวนการทางสมองของมนุษย์ ซึ่งแฝงอยู่ในเรื่องการเรียนรู้ การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการคิดในอดีตเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ช่วยให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ของมนุษย์ได้

ชาติ แจ่มนุช (2545, น. 26) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดเป็นกระบวนการทำงานของสมองโดยใช้ประสบการณ์สัมผัสกับสิ่งเร้า ข้อมูลและสิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาคำตอบในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการคิดยังเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสมอง มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า ซึ่งจะต้องสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกหรือคำพูดที่พูดออกมา

สุวิทย์ มูลคำ (2547, น. 3) ได้ให้ความหมาย การคิด หมายถึง การค้นหาคำตอบหรือความหมาย โดยใช้สติปัญญาทำความเข้าใจนำความรู้ใหม่ที่ได้รวมกับความรู้เดิมหรือประสบการณ์ที่มีอยู่เพื่อหาคำตอบ

Hilgard (1962, p. 36) กล่าวว่า การคิดเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสมอง เนื่องจากกระบวนการใช้สัญลักษณ์แทนสิ่งของหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ปรากฏออกมาเป็นความคิดรวบยอด

Guilford (1967) ได้ให้ความหมายการคิดว่า การคิด หมายถึง การค้นหาหลักการแล้วทำการวิเคราะห์โดยแยกแยะคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ได้รับเพื่อนำไปสู่ข้อสรุป รวมทั้งการนำหลักการ

ดังกล่าวไปใช้ในสถานการณ์ที่ต่างไปจากเดิม

Piaget (1969, p.58) กล่าวว่า การคิดเป็นกระบวนการปรับโครงสร้าง โดยจัดสิ่งเร้าหรือข้อความจริงที่ได้รับให้เข้ากับประสบการณ์เดิมและเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง โดยปรับประสบการณ์เดิมให้เข้ากับความจริงที่เป็นความรู้ใหม่ บุคคลจะใช้การคิดทั้งสองอย่างร่วมกัน ซึ่งจะช่วยพัฒนาวิธีการคิดของบุคคลจากระดับหนึ่งไปสู่วิธีการคิดอีกระดับหนึ่งที่สูงขึ้น

Goldstein and Blackman (1978, p. 174) ได้ให้ความหมายการคิดว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลจัดกระทำต่อสิ่งเร้าและมีการตอบสนองสิ่งเร้า นั้น ๆ

Beyer (1987, p. 16) ได้สรุปการคิดเปรียบเหมือนกระบวนการค้นหาความหมายต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การคิดเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นในสมอง โดยมีการค้นหาความจริงแล้ววิเคราะห์หาข้อสรุป ซึ่งการคิดอาจจะเกิดจากสิ่งเร้าหรือความจริงที่ได้รับรวมกับประสบการณ์เดิมหรืออาจจะเกิดจากประสบการณ์เดิมปรับเข้ากับความจริงที่เป็นประสบการณ์ใหม่ได้ ซึ่งผลของการปรับเปลี่ยนการคิดจะช่วยปรับระดับความคิดให้สูงขึ้น

### 2.2.2 ความสำคัญของการคิด

การคิดนับว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ การเรียนรู้ คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ทำให้ผู้เรียน

มีความรู้ความสามารถในการศึกษาเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้แนวคิดถึงความสำคัญของการคิดไว้ ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2551, น. 27) กล่าวถึงความสำคัญของการคิดไว้ว่า การคิดเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตของคนและสังคม ถ้าคนคิดดี คิดถูกต้องเหมาะสม ก็จะทำให้สังคมดำเนินไปอย่างมีคุณค่าสูง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, น.206) ให้ข้อคิดว่า การคิดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของคนทุกคน เพื่อผลลัพธ์ในสิ่งที่ต้องตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การคิดมีความสำคัญที่จะต้องปลูกฝังหรือพัฒนาให้ผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถนำความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตได้ ส่งผลดีต่อสังคมและประเทศได้

### 2.2.3 ความหมายของทักษะการคิด

นักการศึกษาส่วนใหญ่เชื่อว่า การสอนทักษะการคิดให้ผู้เรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ นักการศึกษาไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของทักษะการคิด ดังนี้

ศรินทร วิริยะสิรินันท์ (2544, น. 118-140) กล่าวถึงทักษะการคิด หมายถึง ความสามารถย่อย ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของการคิดที่สลับซับซ้อนมากขึ้น

วัชรมา เถาเรียนดี (2553) ได้นิยามทักษะการคิดไว้ว่า เป็นความสามารถ ความชำนาญเกี่ยวกับการคิดต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มจัดการความรู้ไปถึงการนำความรู้ไปใช้

ส่วน De Bono (1980) ได้ให้ความหมายทักษะการคิดไว้กว้าง ๆ ว่า หมายถึง การรู้ถึงลำดับขั้นตอนการคิดตั้งแต่เริ่มต้นว่าจะทำอะไร เมื่อไร อย่างไร และผลที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ทักษะการคิดเป็นความสามารถความชำนาญในการคิดตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จผล

### 2.2.4 ประเภทของการคิด

บุคคลที่มีความสามารถด้านการคิดจำเป็นจะต้องมีทักษะการคิดตั้งแต่การคิดขั้นพื้นฐานไปถึงการคิดขั้นสูงที่ซับซ้อน ได้มีนักการศึกษาไทยและต่างประเทศได้แบ่งการคิดออกเป็นลักษณะต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, น. 206) ได้แบ่งประเภทของการคิดออกเป็น 10 ประเภท คือ

1. การคิดเชิงวิเคราะห์ (analytical thinking)
2. การคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking)
3. การคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)
4. การคิดเชิงสังเคราะห์ (synthesis-type thinking)
5. การคิดเชิงเปรียบเทียบ (comparative thinking)
6. การคิดเชิงมโนทัศน์ (conceptual thinking)
7. การคิดเชิงประยุกต์ (applicative thinking)
8. คิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking)
9. การคิดเชิงบูรณาการ (intergrative thinking)
10. การคิดเชิงอนาคต (futuristic thinking)

วัชรมา เล่าเรียนดี (2553) แบ่งการคิดออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์
2. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ
3. การคิดสร้างสรรค์
4. การ (คิด) ประเมินผล
5. การคิดแก้ปัญหา
6. การคิดแบบบูรณาการ
7. การคิดได้ตรงและสะท้อนความคิด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2549:70)

ได้แบ่งการคิดออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์
2. การคิดสังเคราะห์
3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ
4. การคิดสร้างสรรค์

Hilgard (1962) ได้แบ่งประเภทของการคิดตามลักษณะของการคิดออกเป็น 2 ประเภท

ใหญ่ ๆ ได้แก่

1. การคิดโดยไม่มีจุดหมาย
2. การคิดอย่างมีจุดหมาย

Beyer (1987) ได้แบ่งการคิดออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. การคิดสร้างสรรค์
2. การคิดวิจารณ์
3. การคิดประเมินผล
4. การคิดตัดสินใจ
5. การคิดแก้ปัญหา

Sternberg and Grigorenko (2002) ได้แบ่งทักษะการคิดออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์
2. ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์
3. ทักษะการคิดเชิงปฏิบัติ

นอกจากนี้ ศรีนคร วิริยะสิรินันท์ (2544, น. 118-140) และทิสนา เขมมณีและคณะ (2549, น. 132) ได้กล่าวว่า หน้าที่และความสามารถทางสมองยังแบ่งแยกเป็นความสามารถหรือทักษะย่อย ๆ ในการคิด โดยแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท ได้แก่

1. ทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน (Basic Skills) แบ่งทักษะการสื่อความหมายและทักษะการคิดที่เป็นแกนหรือทักษะการคิดทั่วไป

- 1.1 ทักษะการสื่อความหมาย (Communication Skills) หมายถึง ทักษะการรับสาร ที่แสดงถึงความคิดของผู้อื่นเข้ามาเพื่อรับรู้ ตีความแล้วจดจำและเมื่อต้องการที่จะระลึก เพื่อนำมาเรียบเรียงและถ่ายทอดความคิดเห็นของตนเองให้แก่ผู้อื่น โดยแปลงความคิดให้อยู่ในรูปภาษาต่าง ๆ ทั้งที่เป็นข้อความ คำพูด ศิลปะ ดนตรี คณิตศาสตร์ ฯลฯ

- 1.2 ทักษะการคิดที่เป็นแกนหรือทักษะการคิดทั่วไป หมายถึง ทักษะการคิดที่จำเป็นต้องใช้อยู่เสมอในการดำรงชีวิตประจำวันและเป็นพื้นฐานการคิดขั้นสูงที่มีความสลับซับซ้อน ซึ่งคนเราจำเป็นต้องใช้ในการเรียนรู้เนื้อหาวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนการใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ

2. ทักษะการคิดขั้นสูงหรือทักษะการคิดที่ซับซ้อน หมายถึง ทักษะการคิดที่มีขั้นตอนหลายขั้น และต้องอาศัยทักษะการสื่อความหมายและทักษะการคิดที่เป็นแกนหลาย ๆ ทักษะใน แต่ละขั้น ทักษะการคิดขั้นสูงจะพัฒนาได้เมื่อผู้เรียนได้ผ่านการพัฒนาทักษะการคิดพื้นฐานจนเกิดความชำนาญแล้ว

#### 2.2.5 กรอบการนำทักษะการคิดสู่การพัฒนาผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถ

ในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสมรรถนะความสามารถในการคิดตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดที่เป็นระบบ ทั้งนี้สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, น.1-19) ได้ใช้กรอบการนำทักษะการคิดสู่ผู้พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้แก่ความสามารถในทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ทักษะการคิดที่ใช้ในการสื่อสารและทักษะการคิดที่เป็นแกน (ทักษะการคิดทั่วไป) และความสามารถในทักษะการคิดขั้นสูง เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด โดยสรุปให้เห็นถึงองค์ประกอบย่อย ๆ ของกระบวนการคิดที่เป็นความสามารถย่อยในการคิดในแต่ละทักษะการคิด ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบที่เป็นความสามารถของทักษะการคิดขั้นพื้นฐานและการคิดขั้นสูง

ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานที่สำคัญ (Basic Thinking Skills)	ทักษะที่เป็นแกนสำคัญ (Core Thinking Skills)	ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking Skills)
1. การฟัง (Listening)	1. การสังเกต (Observing)	1. การสรุปความ (Drawing Conclusion)
2. การอ่าน (Reading)	2. การสำรวจ (Exploring)	2. การให้คำจำกัดความ (Defining)
3. การรับรู้ (Perceiving)	3. การตั้งคำถาม (Questioning)	3. การวิเคราะห์ (Analyzing)
4. การจดจำ (Memorizing)	4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Information Gathering)	4. การผสมผสานข้อมูล (Integrating)
5. การจำ (Remembering)	5. การระบุ (Identifying)	5. การจัดระบบความคิด (Organizing)
6. การคงสิ่งที่เรียนไปแล้วไว้ได้ภายหลังการเรียนนั้น (Retention)	6. การจำแนก (Discriminating)	6. การสร้างองค์ความรู้ (Construction)
7. การบอกความรู้ได้จากตัวเลือกที่กำหนดให้ (Recognizing)	7. การจัดลำดับ (Ordering)	7. การกำหนดโครงสร้าง
8. การบอกความรู้ออกมาด้วยตนเอง (Recalling)	8. การเปรียบเทียบ (Comparing)	
	9. การจัดหมวดหมู่ (Classifying)	
	10. การสรุปอ้างอิง (Inferri)	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานที่สำคัญ (Basic Thinking Skills)	ทักษะที่เป็นแกนสำคัญ (Core Thinking Skills)	ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking Skills)
9. การใช้ข้อมูล (Using Information) 10. การบรรยาย (Describing) 11. การอธิบาย (Explaining) 12. การทำให้กระจ่าง (Clarifying) 13. การพูด (Speaking) 14. การเขียน (Writing) 15. การแสดงออกถึงความสามารถของตน	11. การแปล (Translating) 12. การตีความ (Interpreting) 13. การเชื่อมโยง (Connecting) 14. การขยายความ (Elaborating) 15. การให้เหตุผล (Reasoning) 16. การสรุปย่อ (Summarizing)	Structuring) 8. การแก้ไขปรับปรุง (Restructuring) 9. การค้นหาแบบแผน (Finding Patterns) 10. การหาความเชื่อพื้นฐาน (Finding Underlying หรือ การกระทำนั้น Assumption) 11. การคาดคะเน การพยากรณ์ (Predicting) 12. การตั้งสมมติฐาน (Formulating Hypothesis) 13. การทดสอบสมมติฐาน (Testing Hypothesis) 14. การตั้งเกณฑ์ (Establishing Criteria) 15. การพิสูจน์ความจริง (Verifying) 16. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Applying)

สรุปได้ว่า ทักษะการคิดมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ที่ข่าวสารความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทักษะการคิดที่สำคัญที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถให้มีทักษะในการคิดสังเคราะห์ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ

คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและคิดแก้ปัญหา ซึ่งการคิดดังกล่าวจัดอยู่ในประเภทการคิดชั้นสูง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีวิธีการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ได้ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ ดังนั้นในการจัดการศึกษาทุกระดับชั้นไม่ควรมุ่งเน้นแต่ด้านความรู้ ความจำ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเน้นพัฒนาทักษะการคิด ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดตั้งแต่ทักษะการคิดขั้นพื้นฐานไปจนถึงทักษะการคิดชั้นสูง เพราะทักษะการคิดทุกประเภทจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน โดยตลอด

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

### 2.3.1 ความหมายของรูปแบบ

คำว่า รูปแบบ มีนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า รูปแบบ ไว้หลายลักษณะ เช่น

Carter V. Good (1973) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ
3. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการ หรือ

แนวคิด

4. เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นองค์ประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเขียนเป็นสูตรคณิตศาสตร์ หรือทางภาษาก็ได้

อุทัย บุญประเสริฐ (2542: บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเน้นตัวแทนที่สร้างขึ้น เพื่ออธิบายพฤติกรรมหรือลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่งหรือเน้นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์

ทศนา เขมมณี (2551, น. 219) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง รูปธรรมของความคิดที่เป็น

นามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นเข้าใจได้ง่ายและชัดเจนขึ้น

ดิเรก วรรณเสียร (2545, น. 49) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายให้เห็นถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เข้าใจได้ง่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างขึ้นสำหรับอธิบายหรือแสดงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ง่ายขึ้น

### 2.3.2 ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการ ได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้ ดังนี้

Steiner (1988, p. 148) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Ethical Model-of) เป็นการประเมินสภาวะชุมชนแบบมีส่วนร่วม รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน

Keeves (1988, p. 561-565) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (Analogue Model) คือ รูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบจำลอง เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมาอุปมัยกับสิ่งอื่นได้

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) คือ รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะช่วยใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษา

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือ รูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

4. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) คือ รูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผลมีการทดสอบสมมติฐานผลของรูปแบบ

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายหรือการใช้รูปแบบนั้น

### 2.3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

Bardo and Hardman (1982, p. 70) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบจะต้องประกอบด้วย รายละเอียดอย่างน้อยเพียงใดนั้น ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้น ๆ

สมาน อัสวภูมิ (2537, น. 17) กล่าวถึงรูปแบบว่า จะประกอบด้วยอะไรนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษาหรือจะออกแบบตามแนวคิดทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

Brown and Moberg (1980, p. 16-17) ได้กล่าวว่า รูปแบบส่วนใหญ่ จะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง

(Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

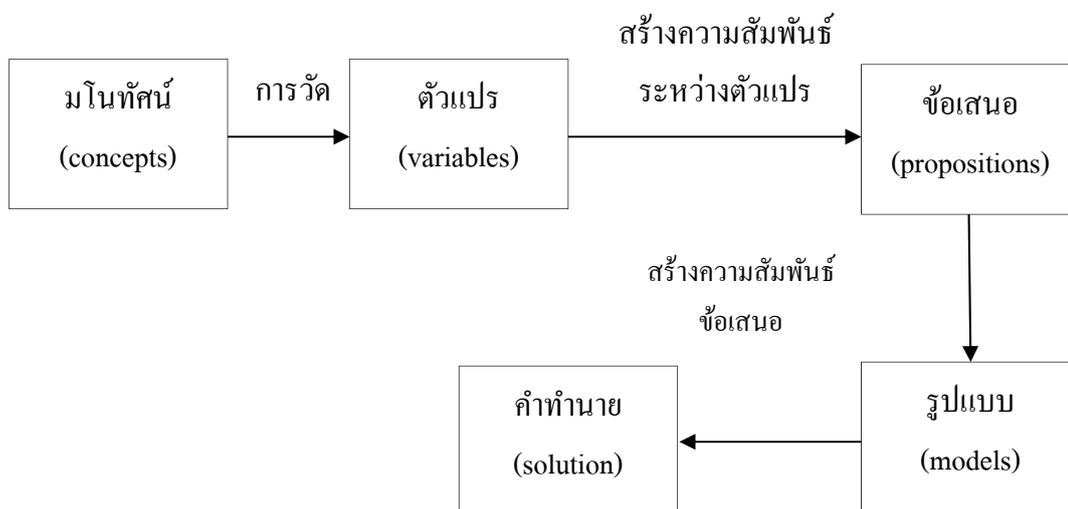
#### 2.3.4 คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ

พูนสุข หิงคานนท์ (2540, น. 53) ได้เสนอว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยรวม
  2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว หากปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
  3. รูปแบบต้องอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน
  4. รูปแบบควรจะนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องศึกษา
  5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ
- Keeves (1988, p. 560) ได้กล่าวถึงลักษณะของรูปแบบว่า
1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นธรรมดา
  2. รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบที่สามารถทดสอบได้ด้วยการสังเกต
  3. โครงสร้างของรูปแบบ จะต้องเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงสาเหตุของเรื่องที่จะศึกษา รูปแบบที่ดีนอกจากจะเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำนายผลแล้ว ยังช่วยในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
  4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ และขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่จะศึกษาต่อไป

### 2.3.5 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

Steiner (1988, p. 78) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างรูปแบบ และเขียนเป็นแผนภูมิ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบของ Steiner

ที่มา: Steiner (1988, p. 78)

Willer (1986, p. 83) กล่าวว่า ขั้นตอนการสร้างรูปแบบที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบและการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ

### 2.3.6 การประเมินรูปแบบ

มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ความเที่ยงตรงและความเป็นไปได้ ในการนำรูปแบบไปใช้จริง ซึ่ง Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอว่า ในการประเมินรูปแบบโดย ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวิธีการประเมิน 3 แบบ ดังนี้ 1) การประเมิน 2) รูปแบบการประเมินเฉพาะทาง ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง ซึ่งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย 3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน 4) รูปแบบการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิตาม ความถนัดของแต่ละคน เป็นรูปแบบที่สามารถยืดหยุ่นได้ ทั้งนี้ การประเมินรูปแบบด้วยวิธีการทาง สถิติหรือวิธีการเชิงปริมาณจะต้องคำนึงถึงความถูกต้องและความเชื่อมั่นของข้อมูล เพราะอาจมี ความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกใช้รูปแบบการประเมินได้ตามความเหมาะสม

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณนิภา ชินะวนิชกิจ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของ การทำงานแบบเครือข่ายศึกษา กรณีเครือข่าย AUN/SEED-Net วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบถึง แนวคิดที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยความยั่งยืนและสภาพการณ์ต่าง ๆ ของเครือข่ายสำนักงานอยู่เอื้อน ซิดเน็ทเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนของเครือข่ายเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการถอดบทเรียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความ ยั่งยืนของการทำงานแบบเครือข่าย ได้แก่ ปัจจัย 7 ประเด็น คือ ความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ เข้มแข็ง ด้านเงินทุน ด้านความร่วมมือในเครือข่าย ด้านความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ด้านเครือข่ายมนุษย์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันและด้านการอยู่ได้ด้วยตนเอง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ มากที่สุดคือ ด้านความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง รองลงมาด้านเงินทุนตามลำดับ ซึ่งแต่ละ ปัจจัยจะส่งผลให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นั่นหมายถึง การทำให้เครือข่ายในภูมิภาคอาเซียน สามารถพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน

มาเรียม ซอหมัด (2548) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาเครือข่ายครูเพื่อการพัฒนาตนเองใน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 5 เครือข่าย พบว่า ปัจจัยในการสร้างเครือข่ายมี 6 ประการ คือ การมีแกนนำที่ เข้มแข็ง การมีสมาชิกร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อประสานงานกับสมาชิกและภายนอก เครือข่าย การมีกิจกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการระดมทรัพยากรร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดแกนนำที่เข้มแข็งทำให้ปัจจัยอื่น ๆ สามารถ ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างความเข้าใจและการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ของครูเป็นสิ่งจำเป็น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบทบาทหน้าที่เข้าไปส่งเสริม สนับสนุนให้ปัจจัยในการ สร้างเครือข่ายดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในการ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนอย่างมีคุณภาพ

สุภาภรณ์ กิตติรัชดานนท์ (2550,น.218) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการ จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 7 ด้าน และ 23 องค์ประกอบย่อยดังนี้ 1) องค์ประกอบด้าน วัตถุประสงค์ของการนิเทศ มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือและร่วมมือ กับครูให้สามารถพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาการเรียนการสอนที่จะนำไปสู่คุณภาพของ ผู้เรียน 2) องค์ประกอบด้านเนื้อหาของการนิเทศ มี 5 องค์ประกอบย่อย คือ การพัฒนาหลักสูตร อิงมาตรฐาน การออกแบบการเรียนรู้อ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้

การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) องค์ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศ มี 6 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับคุณภาพ การวางแผนการนิเทศ การสร้างเครื่องมือ สื่อการนิเทศ การนิเทศการเรียนการสอน การประเมิน ติดตามผล การขยายผล สร้างวัฒนธรรมคุณภาพโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ 4) องค์ประกอบด้านวิธีการนิเทศมี 4 องค์ประกอบย่อย คือ การนิเทศแบบตรวจตรา การนิเทศแบบให้ผลผลิต การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศเพื่อพัฒนา 5) องค์ประกอบด้านผู้นิเทศ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ศึกษา นิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการของโรงเรียน 6) องค์ประกอบด้านระยะเวลาการนิเทศ มี 1 องค์ประกอบย่อย คือ นิเทศทั้งในและนอกเวลาที่ครูทำการสอน 7) องค์ประกอบด้านปัจจัยเอื้อสำหรับการนิเทศ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดทำระบบรายงานผลการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่เข้าใจง่ายถูกต้อง และเป็นรูปธรรมเพื่อการติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาความรู้ด้านการนิเทศ ภายในให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและทีมผู้บริหาร การกำหนดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาและทีมงานให้ชัดเจนมากขึ้น

2. รูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในรูปแบบได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และ ความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

วรรณพร สุขอนันต์ (2550, น. 215) วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า รูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็กควรประกอบด้วย ปัจจัยการดำเนินการ 8 ปัจจัย ที่มีความสำคัญต่อการนิเทศภายใน ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) เทคนิคการนิเทศ 3) บทบาทหน้าที่ 4) การประเมินผล 5) การสร้างเครือข่าย 6) การพัฒนา 7) สื่อและเครื่องมือนิเทศ และ 8) มนุษย์สัมพันธ์ เฉลิมเกียรติ ขุนทองเพชรและคณะ (2551) ได้ศึกษาวิจัยการทำโครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบและแนวทางการดำเนินงานและการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่าย เพื่อการให้บริการการศึกษา การดูแลและการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสโดยเขตพื้นที่การศึกษาเป็นแกนหลัก มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาและขยายผลรูปแบบ/แนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษา การดูแลและการให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างเป็นระบบที่เหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา 2) เพื่อสร้างการมี

ส่วนร่วมและความตระหนักแก่หน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา การดูแล และการให้ความช่วยเหลือรวมทั้งการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ผู้ด้อยโอกาสของจังหวัดพังงา และ 3) เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับรูปแบบ

แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการให้บริการทางการศึกษา การให้ความช่วยเหลือและการดูแลผู้ด้อยโอกาสขององค์กรเครือข่ายในจังหวัดพังงา ผลการศึกษา พบว่า ในการประชุมกลุ่มย่อยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา ผู้นำชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

มีความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ นำไปสู่ข้อสรุปที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบ/แนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษา การดูแลและการให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างเป็นระบบที่เหมาะสมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงานั้นควรเป็นการประสานความตกลงกันกับองค์กรเครือข่ายในจังหวัด โดยยึดหลักความเสมอภาคและสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด เพื่อหาข้อสรุปของการร่วมมือระหว่างกัน วิธีการดังกล่าวจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกัน อย่างยั่งยืน

2. การสร้างการมีส่วนร่วมและความตระหนักแก่หน่วยงานรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา การดูแลและการให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ แก่ผู้ด้อยโอกาสของจังหวัดพังงา ควรมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 จัดให้มีศูนย์ประสานงานช่วยเหลือดูแลผู้ด้อยโอกาสในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงข้อมูลกับองค์กรเครือข่ายอย่างเป็นระบบ

2.2 จัดให้มีกระบวนการที่จำเป็นตามลำดับ นับตั้งแต่การคัดกรอง การรายงาน การส่งต่อ การติดตามให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง

2.3 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการประสานงานให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา ควรจะต้องจัดให้มีในจำนวนที่เหมาะสม

เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2552, น. 301) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ พบว่ารูปแบบการนิเทศการสอนครูวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนที่มีแววความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ เรียกว่า “APFIE Model” ประกอบด้วยกระบวนการดำเนิน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการจำเป็น (Assessing Need: A) ขั้นตอนที่ 2 จัดการให้ความรู้ก่อนการนิเทศ

(Providing Information: P) ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการนิเทศ (Formulating Plan: F) ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ (Implement: I) ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการนิเทศ (Evaluating: E) โดยรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นนี้มีประสิทธิภาพโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และผลการนำรูปแบบการนิเทศการสอนไปใช้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์พบว่า ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศการจัดการเรียนรู้หลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้มีสมรรถภาพในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนหลังการใช้รูปแบบการนิเทศการสอนสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศการสอน นักเรียนที่มีแวວความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ มีความรู้และทักษะทางสังคมหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่นิเทศและครูวิทยาศาสตร์ผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนที่มีแวວความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์เห็นด้วยกับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนของครูวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับมากที่สุด

วชิรา เกรือคำอ้าย (2552, น. 225) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักเรียนประถมศึกษา มีชื่อว่า รูปแบบการนิเทศดับเบิลพีไออี (PPIE) ที่พัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับแนวคิดของการออกแบบการเรียนการสอนเชิงระบบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมความรู้/เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ (Preparing: P) 2) ขั้นเตรียมวางแผนการนิเทศ (Planning: P) 3) ขั้นดำเนินการนิเทศการสอน (Implement: I) และ 4) ขั้นประเมินผลการนิเทศ (Evaluating: E) โดยรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นนี้มีประสิทธิภาพโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และผลการนำรูปแบบการนิเทศการสอนไปใช้เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์พบว่า อาจารย์พี่เลี้ยงมีสมรรถภาพการนิเทศการสอนที่ส่งเสริมการคิดหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนใช้รูปแบบการนิเทศ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู

มีสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดหลังใช้รูปแบบการนิเทศสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด และนักเรียนเห็นด้วยต่อการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูในระดับมาก

อดุลย์ วงศ์ก้อม (2552, น. 213) วิจัยเรื่อง รูปแบบการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการนิเทศ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผน 2) ดำเนินการนิเทศ 3) สื่อและเทคโนโลยี 4) ประเมินผล 5) การมีส่วนร่วม และ 6) ปรับปรุงและพัฒนา โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 ก) ได้วิจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้า การจัดการเรียนรู้ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีภาระงานอื่นมากทำให้การนิเทศครูค่อนข้างน้อย ขาดระบบสนับสนุนงานนิเทศ เช่น ขาดงบประมาณสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอน แม้สถานศึกษาจะแก้ไขปัญหาโดยการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ระบบดังกล่าวยังไม่เข้มแข็ง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 ข) ได้วิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พบว่า โดยภาพรวมยังขาดอัตรากำลังศึกษานิเทศก์เป็นจำนวนมาก มีศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอที่จะให้ความรู้คำปรึกษาแนะนำตามที่สถานศึกษาต้องการ ทำให้ไม่สามารถให้การนิเทศได้ทั่วถึง การนิเทศขาดความเป็นระบบและต่อเนื่องเท่าที่ควร มีการนิเทศแบบไม่จริงจังและไม่ได้ประโยชน์จากการนิเทศ รวมทั้งการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง เพราะตั้งแต่มีการปฏิรูปการศึกษาและได้มีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ งานนิเทศการศึกษามีความสำคัญน้อยลง มีกลุ่มงานนิเทศเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบงานการนิเทศและในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอให้การนิเทศกับโรงเรียนและศึกษานิเทศก์มีโอกาสดำเนินการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็งเพียงพอและการนิเทศขาดความต่อเนื่อง

มาเรียม นิลพันธุ์และคณะ (2553, น. 150) วิจัยเรื่อง การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ศึกษานิเทศก์มีแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) มีคุณภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีแผนปฏิบัติการนิเทศที่เน้นให้ความรู้แก่ครูผู้สอน เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อที่จะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยใช้วิธีการนิเทศได้แก่ วงจรปฏิบัติการ PDCA การนิเทศ PIDRE การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) และรูปแบบกัลยาณมิตรนิเทศรูปแบบการนิเทศของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาควรมีความหลากหลาย เพื่อตอบสนองบริบทของแต่ละเขตพื้นที่ควรเน้นรูปธรรม โดยใช้บริบทเป็นฐาน และใช้การวิจัยเป็นฐานการนิเทศ โดยมี 1) กระบวนการนิเทศการศึกษาวิจัยตามบริบท 2) การร่วมวางแผน 3) ร่วม

ดำเนินการ 4) ร่วมสะท้อนกลับ 5) ร่วมประเมินผล และ 6) ร่วมการปรับปรุงและพัฒนา โดยมีการประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ในทุกขั้นตอนการนิเทศ

สามารถ ทิมนาค (2553 ,น.218) วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวของกลี๊กแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลี๊กแมน ประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงาน 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การประเมินสภาพและสมรรถนะในการทำงาน ขั้นที่ 2 การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ขั้นที่ 3 วางแผนการนิเทศ ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ และขั้นที่ 5 ประเมินผลการนิเทศ รูปแบบการนิเทศการสอนทั้ง 5 ขั้นตอนนี้ มีประสิทธิภาพ ครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนมีสมรรถภาพสูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศการสอน

ยุพิน ยืนยง ( 2553 ,น. 218) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยในชั้นเรียนมีชื่อว่า ซีไอพีอี (CIPE Model) ประกอบด้วยหลักการ มุ่งเน้นกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบสัมพันธ์กัน และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการนิเทศ และการทำวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ 1) การคัดกรองระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดกลุ่ม ครู และเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครู แต่ละกลุ่ม 2) การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 3) การดำเนินงาน ได้แก่ 3.1 การประชุมก่อนการสังเกตการสอน 3.2 การสังเกตการสอน 3.3 การประชุมหลังสังเกตการสอน 4) การประเมินผลการนิเทศ โดยมีการดำเนินติดตาม อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้วิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและได้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นมาตรการระยะยาวไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ (master teacher and master supervisor) ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก การพัฒนาและการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตลอดจนการขยายผลสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน ส่วนข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เสนอแนะมาตรการเร่งด่วนเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์และการนิเทศการศึกษา

ไว้ 2 มาตรา ได้แก่ 1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เร่งรัดปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาศึกษานิเทศก์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดจัดอัตรากำลังและพัฒนาศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์เพียงพอและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจนิเทศการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับข้อเสนอเชิงนโยบาย ประเด็นที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เสนอแนะมาตรการเร่งด่วนเกี่ยวกับระบบและโครงสร้างการบริหารงานนิเทศและระบบการนิเทศการศึกษาไว้ 2 มาตรา ได้แก่ 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับระบบและโครงสร้างการบริหารงานนิเทศการศึกษาในส่วนกลาง เพื่อให้เกิดการประสานเชื่อมโยง ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอนให้มีความเข้มแข็ง ทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศจากภายนอก โดยใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย รวมทั้งจัดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพอตามบริบทของพื้นที่และยังได้เสนอมาตรการระยะยาวในประเด็นเดียวกันนี้ไว้ 2 มาตรการ ได้แก่ 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม โดยจัดอบรมให้ความรู้ จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) กระทรวงศึกษาธิการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาทางครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ปรับ พันธกิจการให้บริการทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา โดยจัดงานนิเทศทางการศึกษาและการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เป็นภาระงานสำหรับอาจารย์ผู้ให้การนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554 ก) ได้ประเมินความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาศึกษานิเทศก์แนวใหม่ เพื่อการเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจัดโดยศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพคเมืองทองธานี ในระหว่างวันที่ 1-2 พฤษภาคม 2554 โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่คณะทำงานได้พัฒนาขึ้น และได้รับแบบประเมินที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 845 คน ในประเด็นที่มุ่ง

ประเมินด้านความต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเองมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) การพัฒนาเทคนิค รูปแบบวิธีการและทักษะกระบวนการนิเทศแนวใหม่ (ร้อยละ 76.67) การวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยทางการศึกษา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 42.29) 3) การพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น (ร้อยละ 29.52) 4) การพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการนิเทศ เช่น การสร้าง webpage (ร้อยละ 20.00) 5) การพัฒนาสื่อ เครื่องมือและนวัตกรรมกระบวนการนิเทศ (ร้อยละ 19.05)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555 , น. 217) ได้วิจัยเรื่อง รายงานการศึกษาสภาพการนิเทศ ปัญหา ความต้องการและรูปแบบการนิเทศที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานการวิจัย พบว่า ครูมีความเห็นว่า การนิเทศของศึกษานิเทศก์มีความเหมาะสมระดับมาก ในด้านมีมนุษยสัมพันธ์ และเน้นกัลยาณมิตร การนิเทศมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ในด้านการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ครูมีความต้องการได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ด้านงานวิชาการ เกี่ยวกับการสร้างและผลิตสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ รูปแบบการนิเทศ มีขั้นตอนหรือกระบวนการนิเทศ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) วางแผนการนิเทศ 3) สร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ 4) ปฏิบัติการนิเทศ และให้ข้อมูลย้อนกลับ 5) สรุปรายงานผลและเผยแพร่

ไพรินทร์ เหมบุตร ( 2555, น. 218) วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การนิเทศ เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากลยุทธ์การนิเทศเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในเครือข่ายการนิเทศที่ 18 มี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) เพิ่มศักยภาพศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครูในการนิเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาครูมืออาชีพอย่างทั่วถึง รอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2) พัฒนาศักยภาพ ครู ผู้มืออาชีพโดยการสร้างสื่อ นวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองการจัดการเรียนรู้ 3) ส่งเสริมศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร และครู เผยแพร่ผลงาน/สื่อ นวัตกรรม เพื่อการนิเทศการศึกษาผ่านระบบเทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ 4) พัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาเพื่อวางแผนนิเทศครู ผู้มืออาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือการนิเทศการศึกษาแนวใหม่ที่ทันสมัย 6) ส่งเสริมการดำเนินการนิเทศ ครูผู้มืออาชีพด้วยระบบเครือข่ายการนิเทศทุกระดับ 7) ส่งเสริมการใช้กระบวนการวิจัยเชิงฐาน 8) ส่งเสริมระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูผู้มืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

กัณฐิรา สุปการ (2558, น. 250) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่าองค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการการนิเทศการศึกษา

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการ 2) การมีส่วนร่วม 3) การนิเทศ 4) การใช้เทคโนโลยีและ 5) การประเมินผลและรูปแบบขององค์ประกอบที่เป็นพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน คือองค์ประกอบการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบด้านการประเมินผล การใช้เทคโนโลยี และการนิเทศ

Dew (1993) ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ของครูเกี่ยวกับบทบาทด้านความรู้ในเนื้อหาในกระบวนการนิเทศ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู 120 คน ในรัฐแมริแลนด์ ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ครูส่วนมากเห็นว่า ความรู้ในเนื้อหาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นิเทศ 2) ความรู้ในเนื้อหาของผู้นิเทศจำเป็นมากสำหรับผู้นิเทศแบบ prescriptive และ reflective 3) ครูที่สามารถสอนได้หลายวิชาคิดว่า ผู้นิเทศควรมีความรู้ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาและพัฒนาการเด็ก และ 4) ครูที่มีประสบการณ์สอนนานต้องการให้ผู้นิเทศมีความรู้ ในเนื้อหามากกว่าครูที่เพิ่งเริ่มสอน

Risso (2016) ได้ศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศ การศึกษาและการติดตามผล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 345 คน และศึกษานิเทศก์ 58 คน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูและศึกษานิเทศก์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความคิดเห็นที่สอดคล้องกันคือ การเข้าใจพื้นที่ในการนิเทศ การรู้จักสภาพปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่มีความสามารถ ไว้ใจได้ มีวิธีการนิเทศที่หลากหลาย ความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลของการนิเทศบอกความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความแตกต่างของโรงเรียน การนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ไม่ได้มาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว และการดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการนิเทศ

Kruskamp (2016) ได้ศึกษาบทบาทของศึกษานิเทศก์ที่ต้องดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 โรงเรียน โดยใช้การสัมภาษณ์เพื่อ 1) ดูความขัดแย้งจากประสบการณ์นิเทศตามบทบาทและข้อสงสัยสองนัย ระหว่างการนิเทศโดยครูและศึกษานิเทศก์ 2) ดูความตระหนักในการนิเทศภายในโรงเรียน 3) การให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในของผู้บริหาร เช่น งบประมาณ สื่อ เครื่องมือ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับปฏิบัติการนิเทศ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศ การสอน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดสำคัญทั้งในส่วนที่เหมือนกันและส่วนที่แตกต่างกัน ของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านนั้น พบว่า องค์ประกอบด้วยกระบวนการนิเทศการสอน จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์มีจำนวน 5 องค์ประกอบได้แก่

1. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ
2. การวางแผนการนิเทศการสอน
3. การจัดกิจกรรมการนิเทศการสอน
4. สื่อ เครื่องมือและเทคโนโลยีในการนิเทศการสอน
5. การประเมินผลการนิเทศการสอน

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญในการนิเทศจัดให้มีการพัฒนาศึกษานิเทศก์อย่างต่อเนื่อง ภายใต้โครงการพัฒนาระบบนิเทศแนวใหม่ โดยมุ่งหวังให้ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ กำหนดให้ศึกษานิเทศก์ จัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นการนิเทศเติมพิักัด เติมกำลังเชื่อมโยงเครือข่ายการนิเทศ การมีส่วนร่วม เน้นงานวิจัยปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และประกอบกับในปี 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดจุดเน้นการดำเนินการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเร่งให้พัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจุดเน้นหนึ่งคือ การยกระดับการอ่าน เขียนได้ การคิดเลข และการคิดขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดให้ศึกษานิเทศก์ สถานศึกษาและครูผู้สอน จัดทำข้อมูลสารสนเทศ จัดทำแผนการนิเทศ สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรม จัดกิจกรรมพัฒนา มีการวิจัยและผลการปฏิบัติ มีการรายงานผล มีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น จากนโยบายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบด้านกระบวนการนิเทศ นอกเหนือจากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของนักการศึกษาอีก 3 องค์ประกอบ คือ

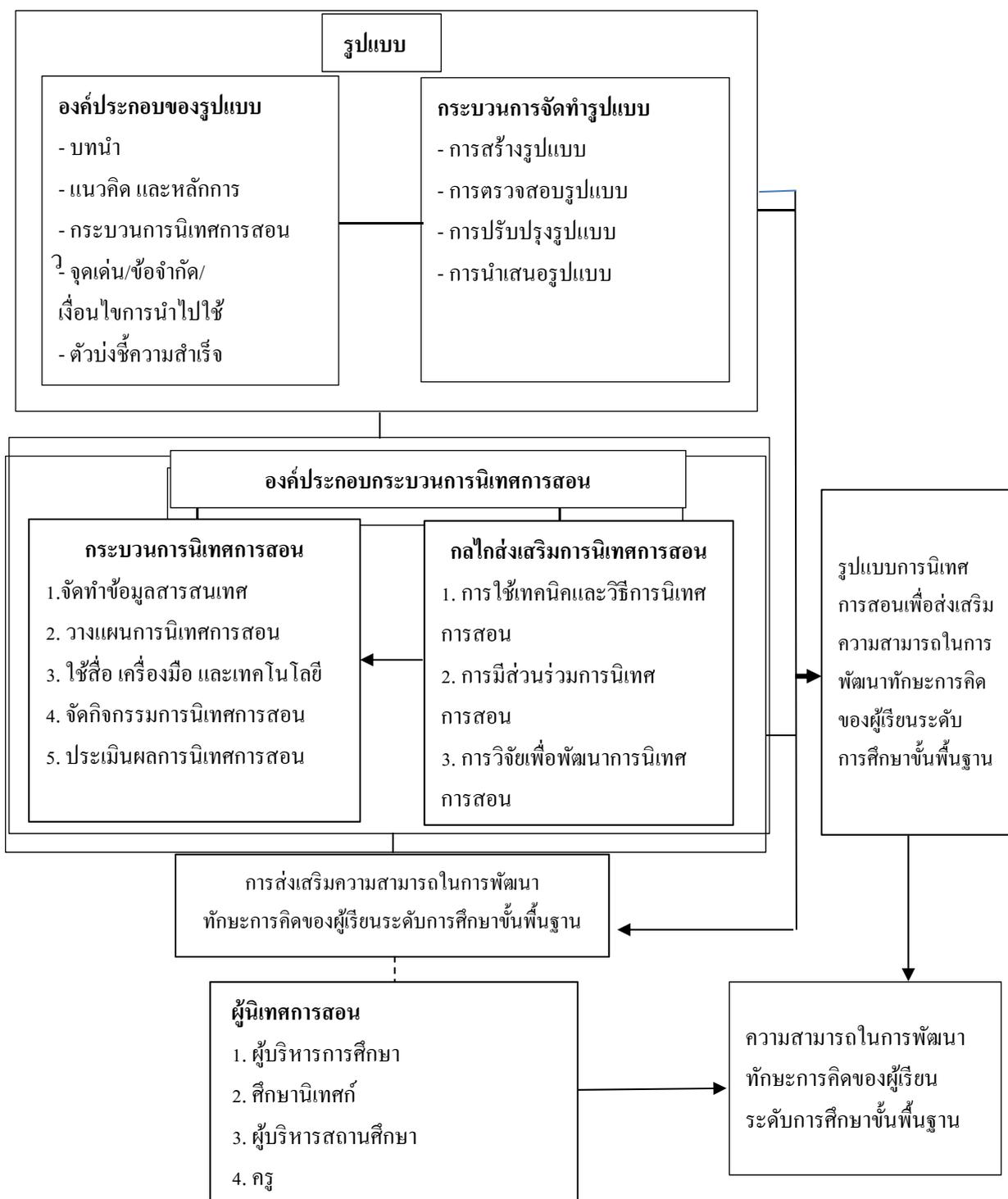
1. การใช้เทคนิคและวิธีการนิเทศการสอน
2. การมีส่วนร่วมในการนิเทศการสอน
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศการสอน

ในการวิจัยรูปแบบการนิเทศการสอน เพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์รูปแบบจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการนิเทศ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบรวม 8 องค์ประกอบ คือ

1. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ
2. การวางแผนการนิเทศการสอน
3. การใช้สื่อ เครื่องมือ และเทคโนโลยี
4. การใช้เทคนิคและวิธีการนิเทศการสอน
5. การมีส่วนร่วมการนิเทศการสอน

6. การจัดกิจกรรมการนิเทศการสอน
7. การประเมินผลการนิเทศการสอน
8. การวิจัยเพื่อพัฒนาการนิเทศการสอน

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาเขียนเป็นแผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย