บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช*

THE DEVELOPMENT OF INTERNAL SUPERVISION MODEL TO ENHANCE PROFICIENCY OF LEARNING MANAGEMENT IN THE 21TH CENTURY OF NAKHON SI THAMMARAT INDUSTRIAL AND COMMUNITY COLLEGE

พันธ์เพ็ญ โพธิ์ใบ
Punpen Phobai
วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
Nakhon Si Thammarat Industrial and Community College, Nakhon Si Thammarat, Thailand
E-mail: panpunpho@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในกลุ่มเป้าหมายคือ ตัวแทนผู้บริหาร จำนวน 4 คน และครูผู้สอน 49 คน รวม 53 คน รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม 15 คน 2) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 3) การทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับกลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้รูปแบบ 4) การประเมินรูปแบบการนิเทศภายใน โดยผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน 3) ผลการทดลอง

* Received April 14, 2022; Revised May 26, 2022; Accepted June 18, 2022

ใช้รูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจระดับมากและผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายใน ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการใช้รูปแบบคือ การนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาจากภายในอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, การนิเทศภายใน, ส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้, วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

Abstract

The objectives of this research article were to develop the model of internal supervision of the institution to enhance the proficiency of a learning management in the 21st century of Nakhon Si Thammarat Industrial and Community College. The research method which was divided into 4 steps: 1) Studying the working condition and the need for internal supervision. The samples were 4 representatives of the administrators and 49 teachers, in total 53 people. The quantitative data was collected by a set of questionnaires and the qualitative data was collected by 15 people group discussion. 2) Developing the model of internal supervision by 5 experts verification. 3) Conducting the trial of the internal supervision model of the institution to enhance the proficiency of a learning management in the 21st with the target group and 4) Evaluating the model of internal supervision by the experts. The quantitative data were analyzed by descriptive statistics, frequency, percentage, mean, and standard deviation. The analysis of qualitative data was accomplished by a content analysis. The study findings were as follows. 1) The working condition of internal supervision was overall at a moderate level and the need for internal supervision was overall at a high level. 2) The model of internal supervision of the institution to enhance the proficiency of a learning management in the 21st century consisted of 8 steps. 3) The satisfaction of administrators and teachers towards of the model of internal supervision was at a high level and the students' satisfaction towards the learning management of teachers was overall at a high level. 4) The evaluating results about the appropriateness, the possibility, the usefulness and the accuracy of the model of internal supervision were overall at

a high level. Moreover, the recommendation of using the model was the application of the model for developing the instructional management for a continual internal development.

Keywords: Model Development, Internal Supervision, Learning Management Proficiency, Nakhon Si Thammarat Industrial and Community Education College

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ท้าทายความสามารถของมนุษย์ เพราะเป็นยุคที่โลกต้อง เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับข้อมูลข่าวสารทุกอย่างก็ไม่ได้จำกัดอยู่ เพียงเฉพาะรอบตัวเราอีกต่อไป แค่เพียงคลิกที่ปลายนิ้ว เราก็สามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกซอก ทุกมุมของโลก ซึ่งแวดวงทางการศึกษาทั่วโลกต่างก้าวพ้นรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ครูเป็น ศูนย์กลาง มาเป็นการเรียนรู้ในแบบกระบวนทัศน์ใหม่ เรียกได้ว่าเป็นการจัดการศึกษายุคฐานแห่ง เทคโนโลยี (Technology Based Paradigm) ดังนั้น การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องพัฒนาคนไทยให้มีการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และต่อเนื่องในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญาความรู้ และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก 3 ประการ คือเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (อนงค์ สินธุ์สิริ, 2562)

การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในปัจจุบันจะต้องให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ จึงต้องมีความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาและการวัดประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอาชีพและหรือมาตรฐานสากล มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสามารถสนองตอบความต้องการกำลังคน ตลอดจนความต้องการของผู้เรียนเองที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ตรงตามสาขาที่เรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้เพื่อความก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ (สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ, 2562) การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาได้เร่งพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนา

คุณภาพของครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะในแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูจะต้องปรับแนวทางการเรียนการสอน (pedagogy) โดยครูจะต้องทำให้นักเรียนรักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีเป้าหมายในการสอนที่จะทำให้นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดและทักษะด้านไอที สามารถหาข้อมูล (data) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้ว่าข้อมูลเหล่านั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงใด และสามารถแปลงข้อมูลเป็นความรู้ (knowledge) ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องเกิดจากการฝึกฝน ครูจะต้องให้นักเรียนได้มีโอกาสทดลองด้วยตนเองการจัดการเรียนการสอน การฝึกฝนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ต้องใช้ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่ ทักษะด้านการท่องจำอีกต่อไป การสร้างผู้เรียนให้มีศักยภาพในการใช้ชีวิตอยู่ได้ในสังคมเศรษฐกิจ สมัยใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยครูต้องเป็นผู้สร้างผู้เรียนทุกคนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (วิจารณ์ พานิช, 2556) วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ยึดหลักการบริหารจัดการศึกษาเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับนักเรียน นักศึกษาและประชาชน โดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้เร่งพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียน การสอนและพัฒนาคุณภาพของครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ ในการดำเนินการจัดการศึกษาที่ผ่านมามีปัญหาติดขัดหลายประการ ด้วยเป็นสถานศึกษาที่มีอาคารที่เก่า ทรุดโทรม ต้องซ่อมแซมจำนวนมาก ขาดงบประมาณในการซ่อมแซมและทั้งจำนวนผู้เรียนที่ลดลง ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดของสถานศึกษา ด้านครูผู้สอนพบว่าครูมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอนทำให้ครูมีเวลาในการเตรียมการสอนลดลง ครูส่วนหนึ่งขาดทักษะทางด้านไอซีที ในการบริหารจัดการพบว่ายังไม่ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ จึงต้องมีการกำกับติดตาม หรือการนิเทศ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยิ่งขึ้น ทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน สื่อ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนด้านอื่น ๆ (อารมณ์ ฉนวนจิตร, 2551) การนิเทศการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาและคุณภาพครูโดยตรง เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในและการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานนิเทศภายในเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้มาตรฐานและมีคุณภาพภายใต้สถานการณ์และความจำกัดของทรัพยากรคือศึกษานิเทศก์ซึ่งมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษา ประกอบกับการศึกษาด้านอาชีวศึกษามีความหลากหลายในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้เฉพาะสาขาทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ การจัดศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขาและเพียงพอจึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด

การนิเทศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นทางออกด้านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาอันส่งผลต่อการที่จะพัฒนาบุคลากร ทุกคนให้สามารถทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการสร้างความใกล้ชิด ความคุ้นเคยในการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548) จากการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในของสถานศึกษา พบว่า ครูบางส่วนไม่เข้าใจความหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายใน เข้าใจว่าการนิเทศภายในเป็นเพียงการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารประเมินการสอนของครู ไม่สร้างแรงจูงใจให้กับครู ไม่มั่นใจว่าระบบการนิเทศเป็นผลดีและเกิดประโยชน์ การดำเนินการไม่ได้เกิดจากความต้องการพัฒนาของครู และไม่ได้รับความร่วมมือจากครู อีกทั้งสื่อเครื่องมือที่ใช้ไม่เหมาะสมไม่น่าสนใจทำให้ระบบการนิเทศภายในที่ดำเนินการไม่บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ทั้งยังขาดเรื่องรูปแบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีบทบาทสำคัญในการนิเทศการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช, 2562)

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารซึ่งมีความรับผิดชอบโดยตรง จึงมีความต้องการที่จะพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นหัวใจต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช
4. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย การเป็นวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการศึกษาสภาพการดำเนินงานและความต้องการการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ตัวแทนผู้บริหาร จำนวน 4 คน และครูผู้สอน 49 คน รวม 53 คน รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม 15 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 ขั้นตอน คือ

1. วิเคราะห์เอกสารด้านนโยบายและเป้าหมายการศึกษาระดับชาติ รวมทั้งแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

2. พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

3. ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเป้าหมายที่ทดลองใช้

4. ประเมินรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยผู้เชี่ยวชาญ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการนิเทศภายใน

2. กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน

3. กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง

4. การเตรียมการนิเทศ
5. ดำเนินการนิเทศ
6. การประเมินผลการนิเทศ
7. การปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายใน
8. การนำผลการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในไปใช้

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชพบว่า ผู้บริหารและครูมีความพึงพอใจระดับมากและผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและความต้องการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตรวิธีสอนสื่อการวัดผลประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา การบริหารเป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในการพัฒนาความรู้ความสามารถและพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุทธนู ศรีไสย์, 2545) ; (สุลัดดาวัลย์ อัฐนาค, 2559) ; (นิลวรรณ วัฒนา, 2556)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต/ผลลัพธ์ มีขั้นตอน 8 ขั้นตอนและหลักการและกลยุทธ์ดังนี้

ขั้นตอนการนิเทศภายในประกอบด้วย 8 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ช่องว่างของปัญหา และความต้องการของการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพ ปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศสภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วน

ความต้องการเป็นจุดมุ่งหมายที่ต้องการจะไปถึง เมื่อได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการนิเทศแล้ว ก็จะได้วางแผนการจัดโครงการการนิเทศต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548)

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน การกำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน ผู้ที่เกี่ยวข้องในการนิเทศภายในของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรฯ 3) หัวหน้าแผนก 4) ครูผู้สอน การกำหนดผู้เกี่ยวข้องเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพราะการนิเทศจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกส่วนและบุคลากรต้องรู้บทบาทหน้าที่ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (คำนึง ทองเกตุ, 2547) ได้พบว่าอาจารย์นิเทศภายในได้แก่ หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก/สาขาวิชา ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนและเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้การนิเทศถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ แต่ในทางการปฏิบัติ อาจมอบหมายให้หัวหน้าคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้าสาขาวิชาหรือครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ดำเนินการ (วรรณพร สุขอนันต์, 2550)

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับการวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียน คือการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความต้องการมากำหนดกิจกรรม และแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศการวางแผนนิเทศภายใน การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมาร่วมกัน การกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือการขาดความร่วมมือและขาดความต่อเนื่อง ผู้นิเทศขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความมั่นใจในการให้ คำปรึกษา (ชาติชาย แสนบัวคำ, 2552)

ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมนิเทศ การเตรียมการนิเทศมีแนวทางในการดำเนินงานคือ 1) เตรียมคน ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันถึงวัตถุประสงค์ วิธีการในการนิเทศ (วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช, 2562) สอดคล้องกับขั้นตอนการนิเทศเชิงคลินิก 5 ขั้นตอนของโบยาน และ แคปแลนด์ (Boyan, N. J. & Copeland. , 1978) ได้กล่าวถึงที่สำคัญคือจะต้องมีการประชุมก่อนสังเกตการสอน ระบุพฤติกรรมที่ต้องการสังเกต กำหนดเกณฑ์การสังเกตและสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการนิเทศ ขั้นการดำเนินการนิเทศภายใน ได้มุ่งเน้นการนิเทศแบบชี้แนะเพราะเป็นการนิเทศที่เป็นการกระตุ้นให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนตัวเองโดยการใช้ศักยภาพของตนเองมากขึ้น สิ่งที่ผู้นิเทศทำคือทำให้ผู้รับการนิเทศเห็นตัวเอง ยอมรับในสิ่งที่ทำ กระตุ้นให้เปลี่ยนแปลงตัวเองมองเห็นประโยชน์เมื่อเขาเปลี่ยนแปลงตัวเองสอดคล้องกับการวิจัยของ (ธัญพร ชื่นกลิ่น (2553); (ยุภาคม กลมเกลา, 2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการ

รับรู้บทบาทการนิเทศการศึกษาของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาที่รัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา พบว่าเทคนิคการนิเทศที่ได้ผล ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุมร่วมกับครู ส่วนวิธีการใช้เอกสารเป็นวิธีการที่ได้ผลน้อย

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการนิเทศเพื่อการพัฒนา ขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศเพื่อการพัฒนา การติดตามและประเมินผลการใช้รูปแบบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550) ที่เน้นระบบการติดตามประเมินผลที่เน้นผลงานครูถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก สอดคล้องกับ อัญชลี ธรรมะวิธีกุล ได้กล่าวว่าการติดตามและประเมินผลการนิเทศนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญช่วยให้ผู้ดำเนินการได้ทราบผลว่าโครงการนั้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงไร ดำเนินการสำเร็จมีประสิทธิภาพหรือไม่ (อัญชลี ธรรมะวิธีกุล, 2563)

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบฯ การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบมีแนวทางการดำเนินงานคือ 1) ประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อประเมิน ให้ความคิดเห็น และสรุปผลรูปแบบการนิเทศภายใน 2) การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน 3) การวางนโยบาย แผนงาน แนวทาง และกลยุทธ์การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายใน พัฒนาเป็นหัวใจสำคัญตามเป้าหมายการนิเทศและเป็นไปตามหลักการโกลด์แฮมเมอร์ และโคแกน

ขั้นตอนที่ 8 การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้

การนำผลการพัฒนารูปแบบไปใช้ในที่นี้ขอมุ่งเน้นไปที่การนิเทศการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้เรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน โดยใช้ หลักการและกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การนิเทศเชิงบวก การปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้บุคคลค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองการค้นหาพลังในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับแนวคิด หลักการสำคัญของการนิเทศการศึกษา คือกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศโดยการดำเนินการนิเทศ ต้องมีการทำงานเป็นขั้นตอน (steps) มีความต่อเนื่อง (continuity) ไม่หยุดนิ่ง (dynamic) และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์(interaction) ในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1) ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช พบว่าความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อรูปแบบการนิเทศภายในฯโดยรวมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะรูปแบบการนิเทศเป็นรูปแบบที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนอย่างจริงจัง (สามารถ ทิมนาค, 2545)

2) ศึกษาความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่ใช้รูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะรูปแบบการนิเทศมุ่งเน้นพัฒนาครูให้จัดกระบวนการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือจัดการเรียนการสอนตรงกับความต้องการ หรือความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนในชั้นเรียนมากที่สุด (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) รวมถึงครูผู้สอนได้ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning: EL) ตามแนวคิดของโคลป์และโคล์ป

4. ผลการประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง สามารถอภิปรายผลได้ว่า การประเมินรูปแบบการนิเทศภายใน จากผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้อง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอนได้เล็งเห็นว่ารูปแบบการนิเทศภายใน มีประโยชน์และส่งผลต่อคุณภาพด้านการสอน และคุณภาพของผู้เรียนรวมทั้งคุณภาพการบริหารสถานศึกษา รูปแบบการนิเทศภายในมุ่งเน้นกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูให้ครูสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง (เฉลิมชัย พันธ์เลิศ, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เกษม เป้าศรีวงษ์, 2557)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และ ความต้องการนิเทศภายใน 2) กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทการนิเทศภายใน 3) กำหนดแผนงานและแนวทางการทำงานร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง 4) การเตรียมการนิเทศ 5) ดำเนินการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ 7) การปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายใน และ 8) การนำผลการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในไปใช้ ผลการใช้รูปแบบสามารถพัฒนาคุณภาพของครูในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นมีความสุขในการเรียนและพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราชควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช 2) ควรมีการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้รับทราบข้อมูลที่ตรงกันก่อนนำรูปแบบไปใช้และควรเริ่มจากความสมัครใจ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูในแนวทางที่พึงประสงค์หลังจากใช้รูปแบบการนิเทศภายใน 2) ควรมีการศึกษา

เกี่ยวความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการนิเทศกับพฤติกรรมการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนิเทศการสอน 4) วิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่5) ควรมีการศึกษาผลสัมฤทธิ์หลังจากนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาไปใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา 6) ศึกษาความยั่งยืนของคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูหลังจากการนิเทศตามรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 7) ควรศึกษารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของครูของวิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ธารอักษร.

เกษม เป้าศรีวงษ์. (2557). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเสริมพลังครูนักวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. ใน หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). คู่มือนิเทศการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

คำนึง ทองเกตุ. (2547). การพัฒนาและหาประสิทธิภาพรูปแบบการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่สอนด้านช่างอุตสาหกรรม. ใน วิทยานิพนธ์ คอ.ด. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เฉลิมชัย พันธ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาติชาย แสนบัวคำ. (2552). การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนบ้านหนองกงธนสารโศภณอำเภอภูเวียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่นเขต 5. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

นิลวรรณ วัฒนา. (2556). ศึกษาสภาพและความต้องการการนิเทศภายในด้านวิชาการของครูประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคนิคของสถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 6. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). การนิเทศการสอน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

ยุภาคม กลมเกลา. (2546). ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนและลักษณะกิจกรรมการนิเทศภายในของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน. ในปริญญานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา . สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

วิจารณ์ พานิช. (2556). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ตถาตา พับลิเคชั่น.

วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช. (2562). รายงานผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2562. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยการอาชีพนครศรีธรรมราช.

สามารถ ทิมนาค. (2545). การนิเทศการสอนแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการอ่าน. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2562). หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติการจัดการอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปวส. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สุทธนู ศรีไสย์. (2545). หลักการนิเทศการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุลัดดาวัลย์ อัฐนาค. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. ในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อนงค์ สินธุ์สิริ. (2562). การเรียนแนวใหม่สำหรับศตวรรษที่ 21. เรียกใช้เมื่อ 9 ธันวาคม 2562 จาก http://anongswu502.blogspot.com/2013/01/21.html

อัญชลี ธรรมะวิธีกุล. (2563). ความรู้เบื้องต้นเกยี่วกบัการนิเทศการศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 9 พฤศจิกายน 2563 จาก http://panchalee. wordpress.com/2020/011/30/supervision

อารมณ์ ฉนวนจิตร. (2551). .นวัตกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: มิตรภาพการพิมพ์และสติวดิโอ.

Boyan, N. J. & Copeland. . (1978). “A Training Program for Supervisors: Anatomy of and Educational Development,” . Journal of Educational Research Columbus, 7 (March 11978): 55.