**การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู**

**ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี**

**สุทธิชัย เจียมสกุล1, ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์2, รมย์รัมภา ณัฐธัญอติรุจ3**

**1,2,3สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน**

**E-mail: golfvood@gmail**

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู 2) ออกแบบและสร้างรูปแบบการนิเทศภายใน 3) ประเมินรูปแบบการนิเทศภายใน 4) เปรียบเทียบผลทดลองระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายใน และ 5) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ประชากรได้แก่โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวน 25 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติการทดลองได้แก่โรงเรียนบ้านหมี่วิทยา มีผู้ให้ข้อมูลเลือกมาแบบเจาะจงประกอบด้วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู รวมทั้งสิ้น 18 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นสภาพปัญหาการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี 2) รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู 3) แผนปฏิบัติการทดลอง 4) แบบประเมินก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ และ 5) แบบประเมินการใช้รูปแบบ ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยใช้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test dependent) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู สังเคราะห์รูปแบบได้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 2.1) การกำหนดเป้าหมาย 2.2) การวางแผน 2.3) การตรวจสอบสภาพความจริง 2.4) การแนะนำให้คำปรึกษา และ 2.5) การประเมินผล 3) รูปแบบมีค่าความสอดคล้องของรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 4) ผลการเปรียบเทียบการทดลองระหว่างก่อนและหลังใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้ และ 5) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่า ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูไปใช้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนเชิงรุกของครู

**คำสำคัญ:** รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา, การสอนแบบเชิงรุก, การพัฒนาครู

**Development of Internal Supervisory Model to Develop Active Teaching of Teacher in** **Secondary School Under the Secondary**

**Educational Service Area Office Lopburi**

**Suttichai Jeamsakul1, Choomsak Intarak2, Rhoamrumpha Natthunatiruj3**

**Master of Education Program in Educational Administration, Christian University Thailand**

**E-mail: golfvood@gmail**

**ABSTRACT**

The purposes of this research and development were to 1) study the problems on development of internal supervisory model to develop active teaching of teacher in secondary school under the secondary educational service area office Lopburi, 2) design and construct a model, 3) evaluate a model, 4) compare the differences between pre and post experiment, 5) study the effects of using a model. The population of the study was 25 schools under the secondary educational service area office Lopburi, and the sample for the experiment was Banmiwittaya school. The respondents were the administrator, the deputy administrators, subject cluster heads, and teachers, totally 18 respondents. The instruments were opinionnaire, the constructed model, evaluation form, pre and posttest experiment form, and evaluation for efficiency, effectiveness, and value form. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and content analysis.

The findings of the study were found that 1) The internal supervision problems for the development of proactive teaching of teachers in secondary school under the secondary educational service area office lopburi was at high performance. 2) A supervisory model was composed of five steps; goal setting, planning, real states checking, coaching, and evaluation. 3) The content validity of the model was evaluated with IOC between 0.80 – 1.00 by five experts. 4) The results of pre and posttest was statistical significant difference at .01 level which the post was higher than the pretest. 5) The effects of using model were at the high levels for efficiency, effectiveness, and value. For the suggestion, there should be implemented the model in the secondary schools to develop the active teaching of teachers as the innovation of the quality assurance.

**Keywords:** Internal supervisory model, Active teaching, Teacher development

**บทนำ**

ในปัจจุบันยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ผู้บริหารโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก” ทำหน้าที่คอยกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ผู้บริการสถานศึกษาต้องมีองค์ความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกเป็นอย่างดี สามารถแนะนำวิธีการจัดการเรียนการสอนและวิธีการการสร้างนวัตกรรมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตรงตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และชีแนะ แนะนำครู ให้ครูมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการพัฒนาครู ให้ทันยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ชี้แนะ แนะนำ ให้ครูมีความรู้ความเข้าใจวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ที่มีคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและการจัดการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

จากการศึกษาของศึกษานิเทศน์ ในการจัดการศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โรงเรียนที่พบว่าครูผู้สอนในทุกโรงเรียนและในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 45 มีการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกไม่ตรงตามเป้าหมายของกลุ่มสาระการเรียนรู้กับสถานศึกษา อีกทั้งยังไม่ชัดเจนตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การจัดทำ แผนการสอนไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย และสาธิต ครูเป็นผู้ให้ความรู้มากกว่าให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ในการเรียน อีกทั้งครูยังถูกดึงเวลาจากการทำหน้าที่การสอน ให้ไปทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน จนส่งผลกระทบทำให้การวัดประเมินผลไม่มีประสิทธิภาพ มีภาระงานนอกห้องเรียนสูงถึงร้อยละ 12 ได้ศึกษาปัญหาครั้งนี้มาจาก การประเมินภายนอกรอบสี่ (พ.ศ.2559-2563) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน กำหนดให้สถานศึกษา ปรับวิธีการให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นอาจทำให้ครูยังไม่มีการกำหนดเป้าหมายของตนเองในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกที่ชัดเจน ครูบางคนยังวางแผนการจัดการเรียนการสอนแบบ เน้นการอธิบายบรรยาย และการวัดและประเมินผลของครูบางส่วนยังประเมินผลไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูส่วนใหญ่มีภาระงานนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในปริมาณมากจึงทำให้ไม่ค่อยได้รับแนะนำ ให้คำปรึกษาจากผู้บริหารของโรงเรียน และที่สำคัญ คือการขาดผู้ให้การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ครูไม่ได้รับการให้คำปรึกษาชี้แนะทีถูกต้อง และตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี) ดังนั้น การนิเทศการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องอาศัย หลักวิชา และมีความเป็นระบบตามลักษณะงานที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพที่แท้จริงในปัจจุบัน เนื่องจากมีการพัฒนาทางสังคมและเทคโนโลยีมีความเปลี่ยนแปลงมากมาย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาศักยภาพพร้อมรับกับสังคมที่ไร้พรมแดน สามารถดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข นับว่าเป็นเรื่องที่ท้าทาย กระบวนการนิเทศจึงเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลด้านคุณภาพการศึกษา

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งมีบทบาทในการพัฒนากระบวนการการนิเทศการสอนของครูแบบเชิงรุกในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จึงเห็นความสำคัญการใช้รูปแบบการนิเทศที่ช่วยให้ครูผู้สอนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน จึงเกิดแนวคิดที่จะพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการสอนเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีที่เหมาะสม บรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถนำไปเป็นแบบอย่างและปรับใช้กับโรงเรียนต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี อันจะส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุข มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

2. เพื่อออกแบบและสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

3. เพื่อประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

4. เพื่อเปรียบเทียบผลทดลองระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

5. พื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า

**สมมติฐานการวิจัย**

1. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี หลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลอง

2. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า อยู่ในระดับมากที่สุด

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี รวมทั้งสิ้น 1,156 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 250 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร หรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านหมี่วิทยา ปีการศึกษา 2565 ซึ่งเป็นผู้บริหาร หรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

2.2 แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบ เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

2.3 รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู “GPRCE Model”

2.4 แบบสอบถามประเมินรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู “GPRCE Model” โดยวัดค่าความสอดคล้องของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item-Objective Congruence)

. 2.5 แผนปฏิบัติการทดลองรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ประกอบด้วยกิจกรรมตามรูปแบบ GPRCE

2.6 แบบประเมินก่อนและหลังการทดลองตามแผนปฏิบัติการ

2.7 แบบประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่า ในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนา การสอนแบบเชิงรุกของครู

2.8 เป็นแบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ในการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 การศึกษาสภาพปญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

3.2 ผู้วิจัยออกแบบและสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู

3.3 ผู้วิจัยประชุมชี้แจงผู้บริหารและครูของโรงเรียนบ้านหมี่วิทยาที่เป็นกลุ่มปฏิบัติการทดลอง

3.5 ผู้วิจัยทดลองใช้รูปแบบตามแผนปฏิบัติการโดยใช้ระยะเวลา 1 ภาคเรียน โดยให้มีการประเมินก่อน การใช้รูปแบบและมีการประเมินหลังใช้รูปแบบ

3.6 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามหลังการทดลองใช้รูปแบบโดยใช้แบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับผล ของการใช้รูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่า ของผู้บริหารในโรงเรียน บ้านหมี่วิทยา

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ให้ข้อมูลการทดลองครั้งนี้ ใช้จำนวนและค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ระดับปัญหาของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 หาประสิทธิภาพของรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้ค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหารายข้อ (IOC: Index of item objective congruence)

4.4 การเปรียบเทียบผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ใช้สถิติวิเคราะห์การทดสอบค่าทีแบบจับคู่ (Paired Sample t-test)

4.5 ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านคุณค่าใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ผลการวิจัย**

ผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี” ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาไว้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean :) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert’s rating scales) ในภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

(n=250)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **สภาพปัญหา** |  | **S.D.** | **ระดับปัญหา** |
| 1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนชัดเจน | 4.39 | 0.77 | มาก |
| 2. การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และภารกิจของการนิเทศภายในสถานศึกษา | 3.95 | 0.69 | มาก |
| 3. มีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินงานการนิเทศภายในสถานศึกษาแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง | 4.12 | 0.68 | มาก |
| 4. มีแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน | 4.39 | 0.64 | มาก |
| 5. กำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยคำนึงถึงภาระงานแต่ละด้าน | 4.04 | 0.75 | มาก |
| 6. การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา | 3.86 | 0.74 | มาก |
| 7. มีการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งและโอกาส เพื่อหาทางเลือก ในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา | 4.30 | 0.62 | มาก |
| 8. เลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการนิเทศภายในสถานศึกษา | 3.95 | 0.81 | มาก |
| 9.เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา | 4.56 | 0.65 | มากที่สุด |
| 11. มีการตรวจสอบและให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกของครู | 4.30 | 0.86 | มาก |
| 12. มีการประเมินสภาพจริงในกิจกรรมการสอนแบบเชิงรุกของครู | 3.86 | 0.85 | มาก |
| 13. มีการแนะนำให้พัฒนาหรือปรับปรุงการสอนแบบเชิงรุกของครู | 4.56 | 0.65 | มากที่สุด |

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี (ต่อ)

(n=250)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สภาพปัญหา** | |  | **S.D.** | | | **ระดับปัญหา** |
| 14. ผู้บริหารให้คำปรึกษาชี้แนะเกี่ยวกับการสอบแบบเชิงรุก โดยการประชุมอบรมหรือการสัมมนา | 3.95 | | | 0.81 | มาก | |
| 15. ผู้บริหารจัดให้มีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของครูที่เน้นการสอนแบบเชิงรุกของครู | 4.12 | | | 0.80 | มาก | |
| 16. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูที่เน้นการสอนแบบเชิงรุก ของครู | 4.65 | | | 0.48 | มากที่สุด | |
| 17. มีการประเมินแผนการสอน และแนะนำให้ข้อเสนอแนะแก่ครู | 4.12 | | | 0.90 | มาก | |
| 18. มีการประเมินผลเกี่ยวกับการสอนแบบเชิงรุกของครู โดยผู้บริหารเข้าไปสังเกตการสอนในชั้นเรียน | 4.12 | | | 0.68 | มาก | |
| 19. มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข ให้การสอนของครูบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร | 4.21 | | | 0.94 | มาก | |
| 20. มีการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการบริหารในสถานศึกษา | 3.86 | | | 0.61 | มาก | |
| รวม | 4.39 | | | 0.69 | มาก | |

จากตารางที่ 1 สภาพปัญหาการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก (= 4.39, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า สภาพปัญหาที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหาร ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูที่เน้นการสอนแบบเชิงรุกของครู ( = 4.65, S.D. = 0.48) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา (= 4.56, S.D. = 0.65) และมีการแนะนำให้พัฒนาหรือปรับปรุงการสอนแบบเชิงรุกของครู (= 4.56, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

2. ผลการออกแบบและสร้างรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดทฤษฎีมาจากวงจรคุณภาพของเซเปดา (Zepeda, 2008) คอสต้าและแกรมสตัน (Costa and Gramston, 2002) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้นำมาประมวลกับสภาพปัญหาในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย (G : Gold setting) กำหนดเป้าหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา 2) การวางแผน (P : Planning) โดยจัดทำแผนพัฒนาการการนิเทศภายในสถานศึกษา 3) การตรวจสอบสภาพความจริง (R : Reality checking) คือการดำเนินการตรวจสอบการนิเทศตรงตามแผนงานที่วางไว้ 4) การแนะนำให้คำปรึกษา (C : Coaching) คือการนิเทศ กำกับติดตาม การสอนแบบเชิงรุกของครูด้วยการโค้ชชิ่ง (Coaching) มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และ 5) การประเมินผล (E : Evaluating the result) คือการประเมินและการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อการสอนแบบเชิงรุกของครู แล้วนำผลการประเมิน มาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

3. ผลการประเมินรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรากฎว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับหลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ และเป้าหมายของรูปแบบ โดยค่าความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 จึงเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปทดลองกับกลุ่มปฏิบัติการทดลองได้

4. ผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบระหว่างก่อนและหลังการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean : ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และใช้สถิติ t-test ปรากฏผลในภาพรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการสอนแบบเชิงรุกของครูระหว่างก่อนและหลังใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

**Paired Samples Statistics**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **n** |  | **Mean** | **Std. Deviation** | **t** | **Sig. (2-tailed)** |
| Pair 1 pretest |  | 18 |  | 3.51 | 0.39 | 3.971 | .000 |
| posttest |  | 18 |  | 4.51 | 0.49 |

จากตารางที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ระหว่างก่อนและหลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยการสอนแบบเชิงรุกของครูหลังใช้การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่าของรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลปรากฏโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.55, S.D. = 0.41) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.54, S.D. = 0.42) พบว่า รูปแบบที่นำมาทดลองใช้คุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านประสิทธิผลของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( = 4.43, S.D. = 0.41) พบว่า รูปแบบที่นำมาทดลองใช้เกิดประโยชน์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครู และนักเรียน ด้านคุณค่าโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ( = 4.67, S.D. = 0.43) พบว่า รูปแบบที่นำมาทดลองใช้ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการบริหารสถานศึกษา

**สรุปผลและอภิปรายผล**

**สรุปผล**

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สภาพปัญหาการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพปัญหาที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูที่เน้นการสอนแบบเชิงรุกของครู เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูที่เน้นการสอนแบบเชิงรุกของครู ตามลำดับ

2. รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีทั้งในและต่างประเทศ จากนั้นจึงได้กำหนดขั้นตอนของรูปแบบได้ 5 ขั้นตอน เป็นรูปแบบ GPRCE (GPRCE Model) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 2.1) การกำหนดเป้าหมาย (G : Gold setting) หมายถึง กำหนดมาตรฐาน การกำหนดเป้าหมายชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีความสำคัญกับการดำเนินงานในการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน 2.2) การวางแผน (P : Planning) หมายถึง ประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน การจัดกิจกรรม ทำปฏิทินการดำเนินการนิเทศ เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพที่สุดตรงกับการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก 2.3) การตรวจสอบสภาพความจริง (R : Reality checking) หมายถึง ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ให้ตรงตามความเป็นจริงและตามแผนที่วางไว้ 2.4) การแนะนำให้คำปรึกษา (C : Coaching) หมายถึง ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ติดต่อสื่อสารกันด้วยวาจาและกิริยาท่าทาง ที่เกิดจากสัมพันธภาพให้ครูจัดการเรียนการสอนเชิงรุกได้ถูกต้อง และ 2.5) การประเมินผล (E : Evaluating the result) หมายถึง การประเมินและการรายงานผลการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อการสอนแบบเชิงรุกของครู แล้วนำผลการประเมิน มาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

3. การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ปรากฏว่ามีค่าความสอดคล้องของรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ผู้วิจัยจึงเห็นว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปทดลองกับกลุ่มปฏิบัติการทดลองได้

4. ผลการเปรียบเทียบการทดลองระหว่างก่อนและหลังใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้

5. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณค่า ผลปรากฏโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก และด้านคุณค่าอยู่ในระดับมากที่สุด

**อภิปรายผล**

1. สภาพปัญหาการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยภาพรวมสภาพปัญหาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่ครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ครูและบุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับวิจัยของ บุปผา รื่นรวย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสาหรับครูในโรงเรียนประชานิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนประชานิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่า ครูสอนโดยขาดความรู้ที่ชัดเจน ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ขาดทักษะในการผลิตสื่อที่ทันสมัย สอนโดยไม่ค่อยเน้นการใช้สื่อ ยึดแบบเรียนสำเร็จรูป เป็นหลัก

2. ผลการสร้างรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย (G : Gold setting) 2) การวางแผน (P : Planning) 3) การตรวจสอบสภาพความจริง (R : Reality checking) 4) การแนะนำให้คำปรึกษา (C : Coaching) และ 5) การประเมินผล (E : Evaluating the result) ผู้วิจัยตั้งชื่อรูปแบบนี้ว่า GPRCE Model ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ขั้นตอนนั้นล้วนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาเพื่อการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดคุณค่าอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะรูปแบบดังกล่าวได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาตามกระบวนการวิจัยและพัฒนารูปแบบ สอดคล้องกับวิจัยของ สมาพร มณีอ่อน (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพโดยผสมผสานเครือข่ายสงคมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูวิทยาศาสตร์ด้านทักษะการคิดของนักเรียนผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ที่พัฒนาขึ้น มีชื่อว่า “ADIAR Model” ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Analyzing Needs: A) ขั้นที่ 2 ออกแบบการพัฒนาวิชาชีพ (Design Program: D) ขั้นที่ 3 ปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพโดยผสมผสานมัลติมีเดียเครือข่ายสังคม (Implement Professional Development Social Media Networks Blended: IPDNB) ขั้นที่ 4 การประเมินผลการดำเนินงาน (Assessing Program: A) และขั้นที่ 5 การรายงานผลการดำเนินงาน (Reporting Program: R) 2) ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า 2.1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลด้านทักษะ การคิดของนักเรียนหลงการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนัยสําคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามประเภทของหลักสูตรที่ครูวิทยาศาสตร์สำเร็จการศึกษา

3. การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of Item Objective Congruence) ปรากฏว่ามีค่าความสอดคล้องของรายข้ออยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโรวิเนลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1977) ที่ระบุว่าค่า (IOC) เป็นการหาค่าความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหนึ่ง ๆ กับวัตถุประสงค์ทุก ๆ ข้อที่มุ่งวัดในแบบสอบถาม

4. ผลการเปรียบเทียบการทดลองระหว่างก่อนและหลังใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยที่ค่าเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับสมมติที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และโรงเรียน สามารถทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ และรูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอมีความเข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อนสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ทองศรี (2560) ได้วิจัยพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูผู้สอน เรื่องการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้รับการนิเทศโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนน จากการทดสอบก่อนและหลังการนิเทศ พบว่า ค่าเฉลี่ยหลังการนิเทศสูงกว่าก่อน การนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการใช้รูปแบบการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี “GPRCE Model” ผลปรากฏโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.1 ด้านประสิทธิภาพของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่นำมา ทดลองใช้คุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ คุ้มค่าและเหมาะสมกับสถานที่ ที่จัดกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนชนก รัตนภูมิ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบ หน้างานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบหน้างานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับครู มีประสิทธิภาพ 86.92 / 84.55 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ E1 /E2 เท่ากับ 80/80 2) ครูมีประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบนิเทศแบบหน้างานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับครู หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ด้านประสิทธิผลของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่นำมาทดลองใช้ เกิดประโยชน์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ แก้วสุด และคณะ (2561) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบการนิเทศ PPDER เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC หลังนิเทศสูงกว่าก่อนนิเทศ และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ครูมีผลงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC อยู่ในระดับดีเยี่ยม

5.3 ด้านคุณค่าโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบที่นำมาทดลองใช้ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการบริหาร จำเป็นต้องกำหนดเป็นนโยบายเพื่อนำมาสู่การปฏิบัติของ สามารถแก้ปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบ เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ นารถโคษา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบ 3D SMILE เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรูปแบบการนิเทศภายในแบบ 3D SMILE เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีองค์ประกอบได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ (D1 : Duty) 2) การได้รับการพัฒนา (D2 : Development) 3) ความมุ่งมั่นการจัดการเรียนรู้ (Active Learning (D3 : Do) 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (S: Share) 5) การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย (M: Modern) 6) การสร้างสื่อนวัตกรรม (I: Innovation) 7) การทำงานแบบกัลยาณมิตร (L: Love) และ 8) การสร้างขวัญและกำลังใจ (E: Encourage) พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

1. ผู้บริหารควรดำเนินการนิเทศภายในแก่ครูโดยให้คำปรึกษาในฐานะเป็นโค้ชทางการสอนแบบเชิงรุกแก่ครู หรือจัดให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดกระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครู

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูไปใช้ ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

3. รูปแบบ GPRCE (GPRCE Model) เป็นนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้สำหรับการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนแบบเชิงรุกของครูในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณค่าในปัจจุบัน

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป**

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียน เพื่อการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการการนิเทศภายใน โดยนำปัจจัยนั้นไปพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

**เอกสารอ้างอิง**

กนกอร ทองศรี. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อพัฒนาครูผู้สอน เรื่อง การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. ใน*การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 ประจำปี 2560 กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มสาขาบริหารธุรกิจและการจัดการ วันที่ 30 เมษายน 2560 อาคารหอประชุมมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. ปทุมธานี: เทคโนโลยีปทุมธานี (พี-เทค).

บดินทร์ นารถโคษา. (2565). พัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบ 3D SMILE เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 39(10), 9-19.

บุปผา รื่นรวย. (2563). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการนิเทศสำหรับครูในโรงเรียนประชา นิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราฎร์ธานี, สุราฎร์ธานี.

รัตนชนก รัตนภูมิ. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหน้างานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 21(2), 49-67.

วิรัตน์ แก้วสุดและคณะ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศ PPDER เพื่อส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นกระบวนการ PLC สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. งานวิจัยทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สมาพร มณีอ่อน. (2559). *รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพโดยผสมผสานเครือข่ายสังคมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการวัดและประเมินผลของครูวิทยาศาสตร์ด้านทักษะการคิดของนักเรียน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี. (2565). *งานข้อมูลกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา.* สืบค้นจาก https://www.sesalop.go.th/

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Costa and Garmston. (2002). Costa, Arthur L. and Robert J. Garmston. *Cognitive coaching foundation seminar learning guide*. 5th ed. Highlands Ranch, CO: Center for Cognitive Coaching.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of

criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.

Zepeda, Sally J. (2008). *Professional Development: What Work*. Larch