

วย 124074

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



นางสาวรัตติยา มะโน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้วิจัย : นางสาวรัตติยา มะโน

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารจัดการการศึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท.ดร.ธนฐชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริ ถีอาสนา)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุวิทย์ วงษาไฮ)

ชื่อเรื่อง : แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ ก า ร คี ก ษ า
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้วิจัย : นางสาวรัตติยา มะโน

ปริญญา : ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารจัดการ
การศึกษา)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตร
จารย์ ดร. ศิริ ถีอาสนา

ดร. สุวิทย์ วงษาไฮ

ปีการศึกษา : 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ศึกษาปัญหาการ
นิเทศภายในโรงเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง
ผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน และเพื่อศึกษา
แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่าง
คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 475 คน ได้มาโดยการ
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน 2)
ผู้ทรงคุณวุฒิ คือศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่
รับผิดชอบงานนิเทศภายในที่มีผลการประเมินภายนอกที่สาม
ระดับดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง
เครื่องมือเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย
สถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบใช้ค่าที

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน
ประกอบด้วย ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ
ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ด้านสื่อและเทคโนโลยี และปัญหา
การนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง ผลการเปรียบเทียบพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่าโรงเรียนมีปัญหาการนิเทศภายในโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศ พบว่ามีปัญหาไม่แตกต่างกัน แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า 1) ด้านผู้ นิเทศและผู้รับการนิเทศ บุคลากรทุกคนควรให้ความสำคัญของ การนิเทศภายใน 2) ด้านวิธีการนิเทศ ควรกำชับแผนการ ดำเนินการนิเทศให้ทราบก่อนดำเนินการนิเทศ 3) ด้านเครื่องมือที่ ใช้ในการนิเทศ ควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศไว้ใน แผนการนิเทศให้ชัดเจน 4) ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมี ผู้รับผิดชอบ และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้าน เทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน

คำสำคัญ : การนิเทศภายในโรงเรียน ประสิทธิภาพ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Title : Approaches to the effective supervision in
the schools under the supervision
of Roi Et Primary Educational Service Office, Area 1

Researcher : Miss Rattiya Mano

Degree : Master of Education (Educational
Administration)

Rajabhat Maha sarakham University

Advisor : Associate Professor Dr
Siri Tee-asana
Dr. Suwit Wangsahai
year : 2561

Abstract

The objectives of this research are to study the elements, study the problem of supervision in the schools, compare the opinions of the executives and teachers on the schools, and study the approaches to the effective supervision in the schools. The sample group consists of 1) 475 executives and teachers obtained by specifying the size of the sample group using Krejcie and Morgan, 2) 9 experts who are educational supervisor, executives, and teachers responsible for the internal supervision having the assessment result of the third round in the good level in all standards. This is the purposive sampling. The research tools are questionnaires and interviews. The data is analyzed with basic statistics and the hypotheses are tested using T-value.

The research results reveal that the elements of supervision in the schools consist of the supervisors, the supervised, the supervision methods, the tools used in the

supervision, media, and technologies. For the 4 aspects of problems of supervision in the schools, they are wholly in the moderate level. According to the results of comparison, it is found that the executives and the teachers consider that the schools have problems of internal supervision wholly and separately differently with statistical significance at the level of .05. Except for the supervisors and the supervised, the problems are not different. For the effective approaches in the supervision inside the schools, it is found that 1) for the supervisors and the supervised, all staffs should pay attention to the internal supervision, 2) for the supervision methods, the supervision operational plan should be explained prior to the supervision implementation, 3) for the tools used in the supervision, they should

be clearly specified in the supervision plan, 4) For the media and technologies, there

ช

should be responsible persons with the clear determination of rules and responsibilities of the persons responsible for technologies.

Keywords : Supervision in schools Effectiveness, and Roi-Et Primary Educational Service Office, Area 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



____Major Advisor

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาชี้แนะและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริ ถีอาสนา อาจารย์ ดร.สุวิทย์ วงษาไฮ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร พลหาญ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. อาทิตย์ อาจหาญ อาจารย์ ดร. สมาน แก้วคำไสย์ นางพัชรี ศรีชะงุมิ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวัดผลและการตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ รวมทั้งยังเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ด้านภาษา ให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัยนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดามารดา เพื่อนนักศึกษาสาขาวิชา บริหารจัดการการศึกษา ที่สนับสนุนและให้กำลังใจ งานวิจัยสำเร็จด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ และให้ความ

เมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญ ที่ทำให้
การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นางสาวรัตติยา มะโน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง

หน้า

บทคัดย่อ	ค
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	
.....	
..... 5	
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	9
2.1 การบริหารจัดการศึกษา.....	9

๗

2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน	13
2.3 ประสิทธิภาพ.....	33
2.4 ระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	37
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาการนิเทศภายใน	46
เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อ การนิเทศภายใน โรงเรียน.....	46
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มี ประสิทธิผล	50
หัวเรื่อง	
หน้า	
บทที่ 4 ผลการวิจัย	53
4.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบ ปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนและผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศ ภายในโรงเรียน	53

4.2 ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มี
ประสิทธิผล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยการ
สัมภาษณ์

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ.....	62
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	71
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผล.....	73
5.3 ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	90
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์.....	96
ภาคผนวก ค คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	99
ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนกรายข้อและค่าเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม	102
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์	105
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการใช้สัมภาษณ์.....	124
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	
..... 130ประวัติผู้วิจัย	131



สารบัญตาราง

ตารางที่
หน้า

2.1	วิเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา	21
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ตำแหน่ง	47
4.1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู	54
4.2	ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม และเป็นรายด้าน	
54	
4.3 ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	
เป็นรายข้อ	55
4.4 ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านวิธีการนิเทศ เป็นรายข้อ	
56	
4.5 ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านสื่อเครื่องมือที่ใช้ในการ	
นิเทศ เป็นรายข้อ	57
4.6 ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านสื่อและเทคโนโลยี เป็นราย	
ข้อ	58
4.7 การเปรียบเทียบปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	
และครู ที่มีตำแหน่งต่างกัน	59
4.8 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับ แนวทาง	

ฉ

การนิเทศภายในโรงเรียน	60
ค.1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน	100
ง.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	103



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่
หน้า

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ฉ.1 สัมภาษณ์ ดร. รณชัย ศรีสุธัญญาวงศ์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ เชี่ยวชาญ	

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
วันที่ 3 สิงหาคม 2560

เวลา 13.30 - 14.30 น..... 125

ฉ.2 สัมภาษณ์ นายวีรศักดิ์ ศิลาวรรณ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

วันที่ 2 สิงหาคม 2560 เวลา 11.00 - 12.00 น..... 125

ฉ.3 สัมภาษณ์ นางธัญญาพร เกียวรัตน์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

วันที่ 2 สิงหาคม 2560

เวลา 10.00 - 11.00 น..... 126

ฉ.4 สัมภาษณ์นายทองฉัตร จันทะคัด ตำแหน่งผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียน

บ้านม่วงน้ำ (ประชาศิษย์วิทยา) วันที่ 10 สิงหาคม 2560 เวลา

10.30 - 11.30 น. 126

ฉ.5 สัมภาษณ์ นายสถิต สัตนาโค ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนบ้านแคน

วันที่ 9 สิงหาคม 2560 เวลา 09.30 - 10.30 น..... 127

ฉ.6 สัมภาษณ์ นายอุทัย น้อมระวี ตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนดอนแคนดอนหวาย

สามัคคี วันที่ 9 สิงหาคม 2560 เวลา 11.00 - 12.00 น.. 127

ฉ.7 สัมภาษณ์นางเกษร ลำไย ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านเหล่ากล้วย

- วันที่ 9 สิงหาคม 2560 เวลา 13.00 - 14.00 น..... 128
- ฉ.8 สัมภาษณ์นายบุญเรือง พันธุ์ศิลา ตำแหน่งครูชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนดอนแคนดอน
หวายสามัคคี วันที่ 9 สิงหาคม 2560 เวลา 14.30 - 15.30 น. .
128
- ฉ.9 สัมภาษณ์นางสุปรีดา โยธาแก้ว ตำแหน่งครูชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงน้ำ
(ประชาศิษย์วิทยา) วันที่ 9 สิงหาคม 2560 เวลา 08.00 -
09.00น..... 129



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553 : 8-9) มาตรา 22 ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ ในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 24 กำหนดให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สถานศึกษาแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำ เป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) การเรียนการ

สอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความ รอบรู้ สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการ สอนแหล่งวิทยาการต่าง ๆ และมีการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ และนอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, น. 3) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ว่า มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการ เรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพ กฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นประมุข มีความ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็น สากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่ม

สร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต สำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาคนให้มีคุณภาพมีความสามารถเต็มศักยภาพ และมีพัฒนาการที่สมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจมีสติปัญญาความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะปัจจุบันเป็นยุคแห่ง การติดต่อสื่อสาร ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สารสนเทศอันเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและ ต่อเนื่องตลอดเวลาจึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเผชิญกับความ ท้าทายจากกระแสโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2554, น. 1) ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพของคน ประเทศไทย ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในเรื่องนี้จึงได้จัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึง ให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจากคน เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจาก การพัฒนา ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่ เป้าประสงค์ที่ต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติ อย่างสมดุลให้เพียบพร้อมและมีความรู้ที่มีแนวคิดในการพัฒนา คุณภาพของคนแบบองค์รวม

การที่จะให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมาย และ หลักการดังกล่าวมีความจำเป็นต้องมีการวางแผน ดำเนินการ

ตรวจสอบติดตามและประเมินผล ตลอดจนมีการนิเทศติดตามผลอยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษามีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้อง และการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่นำการบริหารจัดการมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของโรงเรียนในด้านต่างๆ โดยมุ่งเน้นแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนช่วยให้บุคลากรของโรงเรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโรงเรียน พร้อมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูสามารถพัฒนาการสอนได้ตามมาตรฐานการศึกษาและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาการนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี พงษ์สุวรรณ (2553, น. 2) ได้กล่าวไว้ว่าการนิเทศการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงประโยชน์ที่ได้รับจากบริบทสภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาแต่ละแห่งที่แตกต่างกันไปเพราะบุคลากรภายในจะเข้าใจสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาได้ดีกว่าบุคคลภายนอก จุดมุ่งหมายสำคัญของการนิเทศการศึกษาคือการพัฒนาวิชาชีพครู พัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างขวัญกำลังใจบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างที่ทำงานร่วมกัน (สมิตร สมศรี, 2556, น. 69) การนิเทศภายใน

โรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารและครู การนิเทศภายในเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความ
เข้าใจ และทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะ
การจัดการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศภายในที่เกิด
จากการมีส่วนร่วมการยอมรับของผู้รับการนิเทศ ผลที่ได้จาก
การนิเทศยังทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและ (ธีระพงษ์ ดาลม, 2556, น.
51) รูปแบบการนิเทศการสอน นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ
การพัฒนาการศึกษา โดยนักการศึกษาได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะ
เด่นของการนิเทศ ตามจุดหมายของการนิเทศ ตามสถานการณ์
และลักษณะของผู้รับการนิเทศด้านกระบวนการนิเทศซึ่งเป็น
การกำหนดขั้นตอนของการนิเทศ ก็มีกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งผู้
นิเทศก็สามารถเลือกใช้ โดยทั่วไปจึงต้องมีการสำรวจสภาพ
ความต้องการของการนิเทศความสำคัญของงานนิเทศรวมทั้ง
ออกแบบการนิเทศและประชุมปรึกษา เพื่อจะได้ดำเนินการตาม
โครงการตลอดจนการประเมินผลและติดตามผลเมื่อการนิเทศ
ได้เสร็จสิ้นลงโดยคำนึงถึงจุดประสงค์ในการพัฒนาการเรียน
การสอนอย่างเป็นระบบเกิดรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพการ
ต่อไป สมคิด หารินไสล (2553, น. 103) กล่าวว่า การ
นิเทศภายในเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการ
เรียนรู้ทั้งระบบของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ การนิเทศ
ภายในเป็นกระบวนการที่ลดช่องว่างต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
เป็นตัวเชื่อมประสิทธิภาพในการทำงานให้ดำเนินไปอย่างเป็น
ระบบมีขั้นตอนที่มีคุณภาพกระตุ้น ยั่วยุ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ
ต่าง ๆ ตลอดจนการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้ครูสามารถ

พัฒนาคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลการประเมินผลคุณภาพภายนอก จากรายงานผลการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารหลายแห่ง ขาดการรายงานนิเทศภายในโรงเรียนโดยสิ้นเชิงสถานศึกษาบางแห่งไม่มีข้อมูลการนิเทศภายใน และบางแห่งไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน จากข้อมูลข้างต้นทำให้เป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนผลกระทบที่เกิดขึ้นก็คือ สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านการนิเทศภายในโรงเรียนในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (กรองทอง จิรเดชากุล, 2550, น. 2) และจากสรุปรายงานการนิเทศศึกษาของกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 (2552, น. 15) เมื่อปีการศึกษา 2551 พบว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคการนิเทศศึกษาโดยศึกษานิเทศก์ได้แก่เวลาในการออกนิเทศที่ไม่เป็นไปตามปฏิทินที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีภารกิจเป็นงานนโยบายเร่งด่วนเข้ามาทำให้ดำเนินการก่อนเปลี่ยนเวลาในการนิเทศ และจากการประชุมประจำเดือนของกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1, 2552, น. 2) พบว่าศึกษานิเทศก์หลายคน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ไว้ 8 ข้อ ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนเลย แต่ทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียนก็จะช่วยกันสร้างหลักฐานการนิเทศภายในขึ้นมาทันที หากมีการประเมินเกี่ยวกับการนิเทศภายในซึ่งหลักฐานดังกล่าวเป็นหลักฐานที่สร้างขึ้นมารับการประเมินแล้วก็ทิ้งไป 2) ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน 3) ผู้บริหารโรงเรียนบางคนมีภาระงานมาก ต้องไปราชการบ่อยๆ ไม่อยู่ที่โรงเรียนเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือจึงไม่สามารถช่วยได้ทันที 4) ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถให้การนิเทศในบางเรื่องกับครูได้ 5) เอกสารที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าที่โรงเรียนไม่เพียงพอ 6) ระบบข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบันไม่เป็นระบบและไม่สะดวกในการใช้ 7) ระบบอินเทอร์เน็ตมีปัญหาไม่สะดวกในการใช้งาน 8) การนิเทศภายในที่มีในบางโรงเรียนเป็นการที่ไม่มีรูปแบบไม่มีระบบขั้นตอนเลยซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่ให้ไว้ต่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานหรือไม่ผ่านการประเมินภายนอกรอบ 2 จำนวน 18 โรงเรียนในลักษณะที่สอดคล้องกันคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการที่เป็นระบบเพื่อพัฒนางานวิชาการให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวมให้สูงขึ้น (กลุ่มนิเทศ

ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2552, น. 2)

จากความสำคัญของการนิเทศภายใน ที่ส่งผลต่อการ
พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แต่สภาพในปัจจุบันยังปรากฏ
ปัญหาของการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนหลายอย่าง ที่
ส่งผลให้การนิเทศภายในโรงเรียนขาดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึง
สนใจศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อศึกษา
สภาพการนิเทศภายในโรงเรียน รวมถึงองค์ประกอบการนิเทศ
ภายในโรงเรียน และแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษา
เพื่อให้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินการ
นิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 องค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียนที่มี
ประสิทธิผล ควรมีอะไรบ้าง

1.2.2 ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นอย่างไร

1.2.3 ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในโรงเรียนต่างกันหรือไม่

1.2.4 แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีประสิทธิผลควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

1.3.2 เพื่อศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

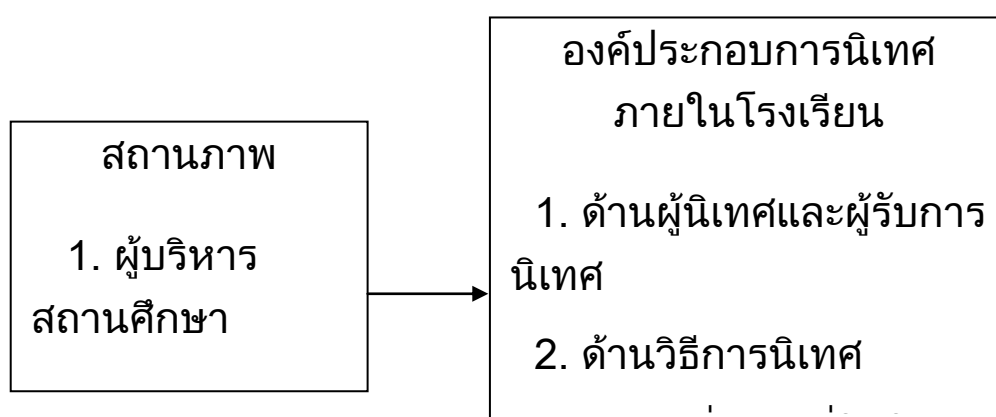
1.3.4 เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการสังเคราะห์องค์ประกอบการนิเทศ

ภายในโรงเรียน ของ (Harris, 1985, p. 10), ชารี มณีศรี (2542, น. 202), กรองทอง จิรเดชากุล (2550 : 4), รัชนี สุวรรณเกษร (2552) , จำนวน อภัย (2552, น. 33), ชวลิต จันทรศรี (2556), เพิ่มพูน ร่มศรี (2558, น. 50) จากการสังเคราะห์ทำให้ได้องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีประสิทธิผล ดังภาพที่ 1

ตาม  มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตัวแปร



แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มี
ประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 234 โรงเรียน จำนวน 2,400 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด จำนวน 475 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง (Krejcie and Morgan) กำหนดสัดส่วนตามสถานภาพ (ผู้บริหารและครู) ทำการสุ่มอย่างง่ายจนได้จำนวนตามที่กำหนดไว้

2 ด้านเนื้อหา

ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ด้านสื่อเทคโนโลยี

3. ด้านสถานที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4. ด้านระยะเวลา

เดือนตุลาคม 2559 – เมษายน 2560

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนที่มีประสิทธิผล

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีผลการประเมินภายนอกกรอบที่สามระดับดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 45)

1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน

1.4 ครูที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพโรงเรียน
จำนวน 3 คน

2. ด้านเนื้อหา

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ
ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ด้านสื่อและเทคโนโลยี

3. ด้านสถานที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4. ด้านเวลา

เดือนพฤษภาคม 2560 – กรกฎาคม 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“การนิเทศภายในสถานศึกษา” หมายถึง กระบวนการ
ทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู ที่ร่วมมือกันพัฒนาจัด
กิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ และเป็นการ
ช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ
และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดการเรียนการสอน จน
ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของการจัด
การศึกษา

“ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ” หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูผู้สอน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการศึกษาด้วย

“วิธีการนิเทศ” หมายถึง กระบวนการในการกำหนดแนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลงการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ การกำหนดขั้นตอนการนิเทศ รวมถึงกำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการนิเทศ

“เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ” หมายถึง เอกสารประกอบการนิเทศ แบบบันทึก แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบ แบบประเมิน เป็นต้น

“สื่อเทคโนโลยี” หมายถึง อินเทอร์เน็ต ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ระบบ รวมถึงแอปพลิเคชันต่างๆ ที่ช่วยให้การดำเนินการนิเทศได้รวดเร็วและง่ายขึ้น

“ประสิทธิผล” หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนงานหรือโครงการ หรืออาจเป็นการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการนำแผนงาน/โครงการไปปฏิบัติกับผลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ในที่นี้ผู้ที่บอกลถึงประสิทธิผลของงานได้คือผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ

“แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน” หมายถึง วิธีการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษาที่สังเคราะห์จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

ทราบองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียนและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่คณะผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้การนิเทศภายในโรงเรียนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามที่คาดหวังต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การทำวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีประสิทธิผลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการทฤษฎีแนวคิดของผู้รู้หรือของสำนักทางวิชาการต่างๆ จากหนังสือ ตำรา วารสาร อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งใน และต่างประเทศในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการศึกษา
2. การนิเทศภายในโรงเรียน
3. ประสิทธิภาพ
4. ระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารจัดการศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

สุทธิวัชร ทับเจริญ (2550, น. 42) การบริหารจัดการศึกษาหรือการบริหาร คือ กระบวนการการวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุมของกลุ่มบุคคลที่มีจุดหมายหรือจุดมุ่งหมายในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการโดยการ

ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

ถนัด เดชทรัพย์ (2550, น. 26) การบริหารจัดการ เป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ใช้ทรัพยากรบริหารเป็น องค์ประกอบพื้นฐาน ร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 42) การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

กฤษขจร ศรีถาวร (2555, น. 11) การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วย บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันวางแผนและใช้เป็นกระบวนการจัดองค์กร มีการสั่งการ การควบคุมคำสั่งของสมาชิกขององค์กร และวางแผนใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด และดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรขององค์กรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, น. 1) การบริหารเป็น กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ชลดา ภูโบราณ (2557, น. 13) การบริหารเป็น กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารโดยใช้ทรัพยากรและการจัดการเป็นปัจจัยในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริ ถีอาสนา (2557, น. 8) เป็นกิจกรรมตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไปร่วมมือกันจัดการทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ Man Machine Material Method Money Environment และ Energy ที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการทรัพยากรตามกระบวนการบริหารหรือหน้าที่ของการบริหารประกอบด้วย Planning Organizing Staffing Directing Coordinating Reporting Budgeting

จุมพร พัฒนะมาศ (2558, น. 24) การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้งานศาสตร์ที่มีกรรมวิธีการเรียนรู้ ฝึกอบรม เป็นไปตามขั้นตอนและการใช้ศิลป์ เพราะเป็นการใช้ศิลปะในการควบคุมกรรมวิธีต่าง ๆ ในการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด ซึ่งใช้กระบวนการของการมีวินัย ระเบียบ และทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

พันพัชร ปิ่นจินดา (2558, น. 1) การบริหาร หมายถึง การดำเนินการในระดับการวางแผนการกำหนดทิศทางขององค์กรและวางแผนให้ดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะเพื่อให้ให้ปฏิบัติทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้กับการบริหารราชการในภาครัฐหรือองค์กรขนาดใหญ่ที่เน้นการสั่งการบังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง การทำงานของคนตั้งแต่ 2 ขึ้นไปร่วมมือกันปฏิบัติงาน บริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการจัดการทรัพยากร ตามกระบวนการบริหารหรือหน้าที่ของการบริหารประกอบด้วย Planning

Organizing Staffing Directing Coordinating Reporting
Budgeting

2.1.2 ความหมายของการจัดการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551, น. 1) การจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (By Product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (Public Services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ อย่างไรก็ตาม ภาครัฐก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคั้นกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

สุพรรณิ ชัยพิพัฒน์ (2551, น. 8) การจัดการ หมายถึง ระบบการจัดการ การดำเนินงานทุกชนิดให้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์โดยการบริหารหรือการจัดการ จะ

เกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ 1) การจัดการดำเนินงานและการจัดกิจกรรม 2) ทรัพยากร 3) วัตถุประสงค์ การจัดการเป็นเรื่องราวของการกระทำกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่ ผู้ที่จะทำกิจกรรม คือ ผู้บริหาร และสมาชิกในองค์การ หรือคนในองค์การนั้นๆ การจัดการเป็นเรื่องของการพยายามที่จะใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทรัพยากรที่สำคัญคือ คนจะมุ่งพัฒนาคนในองค์การทั้งหมดให้มีคุณภาพ เพื่อการดำเนินงานจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

รัตน์ติกรณ์ อาจแก้ว (2551, น. 30) การจัดการ หรือ การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ในการดำเนินงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสนองตอบความคาดหวังและจัดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เพ็ญศรี รุจิมากุล (2551, น. 39) การจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารใช้อำนาจ ศาสตร์ ศิลป์ และทรัพยากรในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการร่วมกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พัชสิรี ชมพุดำ (2552, น. 5) การจัดการ (Management) หมายถึง การดำเนินการในการวางแผน ตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากรขององค์กร อันได้แก่ ทรัพยากรการเงิน สิ้นทรัพย์ถาวร ข้อมูล และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สวัสดี พลศักดิ์ (2552, น. 10) การจัดการ คือ กิจกรรมการทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ

ชาลิสสา สิงห์สถิต (2552, น. 31) การจัดการ กิจกรรมที่บุคคลได้ร่วมดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในเรื่องนี้เป็นกรอบในการวิจัย

ศิริ ถิอาสนา (2557, น. 5) การจัดการ (Management) เป็นการกำหนดทิศทางหรือวางแผนการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตได้แก่ เงิน คน วัสดุ เครื่องจักร การตลาด นวัตกรรม เทคโนโลยี หรือแม้กระทั่งวิธีการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะลูกค้า โดยกลุ่มบุคคลซึ่ง ต้องอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์อย่างมีศิลป์ บทบาทหน้าที่ของการจัดการประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการงานบุคคล การนำทีม การนิเทศติดตามผล การควบคุม เป็นต้น

สมคิด บางโม (2557, น. 59) การจัดการคือศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อนิวัช แก้วจางง (2557, น. 20) การจัดการ หมายถึง กระบวนการในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนโดยใช้การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การนำ และการควบคุมรวมถึงมีการประสานการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อใช้การทำงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดการ หมายถึง การวางแผนการใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น เงิน คน วัสดุ เครื่องจักร การตลาด นวัตกรรมเทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยกลุ่มบุคคล ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการ

วางแผน การกำหนดนโยบาย การจัดการงานบุคคล การนำทีม การนิเทศติดตามผล การควบคุม เป็นต้น

2.1.3 หลักการบริหารจัดการการศึกษา

ชาญชัย อาจิสมอาจารย์ (2550, น. 44-45) หลักการจัดการการศึกษาแบ่งออกเป็น

1. การตั้งวัตถุประสงค์ (Purposing) การตั้งวัตถุประสงค์จะทำให้ทิศทางในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การวางแผน (Organizing) เป็นการเลือกแนวทางในการปฏิบัติงานจากแนวทางหลาย ๆ แนวทางการวางแผนมีประโยชน์เพราะเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ การวางแผนจะช่วยประหยัดเวลา การทำงานและการเงิน

3. การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การสร้างของหน่วยงานและกระบวนการขององค์การในฐานะเป็นโครงสร้าง เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ การจัดองค์การเป็นการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่การประสานงานและการผสมผสานกิจกรรมของทุกคน เครื่องมือที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, น. 88) ทฤษฎีหรือหลักในการบริหารงานนั้นจะดีหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ควรคำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่อง ต่อไปนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
2. การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา
3. การช่วยงานด้านวิจัยขององค์การให้ก้าวหน้า
4. ตรงกับความต้องการของสังคม
5. ทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา

สัมมา ธรรมเนียม (2556, น. 95) การบริหารการศึกษาจะให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ หลักการบริหารการศึกษาประกอบด้วย

1. การวางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์
2. การวางแผน และนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัดโครงสร้าง และวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า
5. การใช้อำนาจในการสั่งการ และควบคุม
6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

ศิริ ถิอาสนา (2557, น. 52) หลักการจัดการศึกษาควรมีองค์ประกอบหลักดังนี้ 1) หลักเอกภาพด้านนโยบายทางการศึกษา 2) หลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา 3) หลักการ ประกันคุณภาพการศึกษา 4) หลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) หลักการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 6) หลักการมีส่วนร่วมทางการศึกษา 7) หลักการเรียนรู้ (เรียนเพื่อรู้ เพื่อปฏิบัติ เพื่อชีวิต เพื่ออยู่ร่วมกัน) 8) หลักการยึดการเรียนรู้เป็นแกนกลาง 9) หลักการ มุ่งอนาคตของการจัดการการศึกษา 10) หลักการ ความรับผิดชอบต่อสังคม 11) หลักการจัดการการศึกษาเชิงระบบ 12) หลักคุณธรรมนำความรู้ และ 13) หลักการสร้างนวัตกรรม/วิจัยทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าหลักการบริหารจัดการ การศึกษา ควรมีหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) หลักการกระจายอำนาจทางการศึกษา 2) หลักการประกันคุณภาพการศึกษา 3) หลักการนิเทศภายใน 4) หลักการ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) หลักการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 6) หลักการมีส่วน

ร่วมทางการศึกษา) 7) หลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 8) หลักการสื่อสารที่ทันสมัย และ 9) และการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

2.2 การนิเทศภายในโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของการนิเทศ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 292) การนิเทศการศึกษา หมายถึง ส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารการศึกษาได้มอบหมายให้ผู้ที่ทำหน้าที่การศึกษา คือศึกษานิเทศก์ได้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้บรรลุไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของชาติโดยส่วนร่วม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 49) การนิเทศ หมายถึง การนิเทศที่ดำเนินการภายในสถานศึกษา ซึ่งมีครู ผู้บริหาร และบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันเพื่อปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและความสำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด บุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียน จึงย่อยทราบบัญญาต่างๆได้ดีกว่าคนภายนอก เพราะฉะนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจะสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จันทราณี สงวนนาม (2553, น. 159) การนิเทศภายในเป็นการนิเทศในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตลอดจนบุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมมือกันปรับปรุงงานด้านต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของ

สถานศึกษาและของผู้เรียน ให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผู้รับการนิเทศได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรภายในสถานศึกษาทุกคน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น. 136) การนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา จะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดหมาย ที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

กฤษขจร ศรีถาวร (2555, น. 17) การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กำกับติดตามประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของข้าราชการครู และบุคลากรทางศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้ครู ได้พัฒนาทักษะการสอน เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งผลถึงคุณภาพของผู้เรียน

จิราภัทร เหมือนทอง (2555, น. 25) การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมกระบวนการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันของบุคลากรทางการศึกษา ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษา มุ่งเน้นให้เกิดการดำเนินการจัดการกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรกำหนด

ศศิธร กองกาญจน์ (2556, น. 14) การนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมมือกันพัฒนาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น การชี้แจง แนะนำในการพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างขวัญกำลังใจ ร่วมมือและช่วยเหลือกันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สมิตร สมศรี (2556, น. 19) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า การนิเทศภายในหมายถึง กระบวนการประสานงานระหว่างผู้บริหารและครูภายในโรงเรียน เพื่อดำเนินกิจกรรมส่งเสริม แนะนำ ช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน จนส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

จิตติมา วรรณศรี (2557, น. 107) การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร/ผู้นิเทศกับครู เพื่อดูแลช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

เพิ่มพูล ร่มศรี (2558, น. 40) การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู ที่ร่วมมือกันพัฒนาจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการต่างๆ และเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดการเรียนการสอน จนส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2.2.2 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

ราตรี ฉวีวงศ์ (2551, น. 50) จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การให้ความช่วยเหลือในการทำงานที่บุคคลภายในโรงเรียน ร่วมมือกันพัฒนาครู ให้มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องความต้องการของชุมชน สังคม ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

สงคราม มังคะละ (2552, น. 3) หลักการนิเทศเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและชุมชนในการทำงาน
2. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Bsted Management) ให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางบริหารจัดการพัฒนาแบบองค์รวม สู่การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
3. พัฒนาโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม (School Wide) มุ่งเน้นให้โรงเรียนพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโจน์ (2553, น. 227) หลักการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า เป็นแนวปฏิบัติที่มุ่งเน้นที่ต้องนำไปปฏิบัติคณะทำงานนิเทศ นิเทศภายในสถานศึกษาโดยเฉพาะทางด้านวิชาการจำนวนรู้ผลตามความมุ่งหมาย ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึดในการทำงานหลักการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นโครงการ
2. การนิเทศต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือ

ร่วมใจกัน ในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถ พิเศษของแต่ละบุคคลให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดีและสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพันและความมั่นคงต้วงานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิ เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

จอมพงศ์ มงคลพานิชย์ (2554, น. 138) หลักการนิเทศภายในโรงเรียน คือกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลัก คือคุณภาพของผู้เรียนโดยผู้บริหารต้องยอมรับว่า การนิเทศการสอนเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรงมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เน้นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจ ในความสามารถของตนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ศศิธร กรองกาญจน์ (2556, น. 20) หลักการสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมตาม

หลักการของประชาธิปไตย สร้างสรรค์งานร่วมกัน เน้นการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ พัฒนาวิชาชีพครูและคุณภาพของงานด้านวิชาการซึ่งสะท้อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

สุมิตร สมศรี (2556, น. 21) การนิเทศภายในควรมีหลักการบริหารอย่างเป็นระบบ ยึดการมีส่วนร่วมในการทำงาน เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยสรุปหลักการสำคัญดังนี้

1. การนิเทศต้องใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน
3. การนิเทศเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีในการทำงานร่วมกัน เน้นบรรยากาศประชาธิปไตย
4. การนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้ครูมีความรู้สีกภาคภูมิใจในวิชาชีพ
5. การนิเทศเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักการสำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาโดยยึดเป้าหมายหลัก คือคุณภาพของผู้เรียน โดยผู้บริหารและครูมีการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งานร่วมกัน เน้นการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน โดยมีหลักการดังนี้

1. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน
2. การนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอน

3. การนิเทศเป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีในการทำงานร่วมกัน

4. การนิเทศเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ

5. การนิเทศเป็นการเป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

2.2.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

สินโท ปิ่นะภา (2552, น. 8) การนิเทศการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเอง ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จอันจะส่งผลให้การเรียนการสอนบรรลุตามเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

คุณากร ศรีสองเมือง (2552, น. 24) ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. เพื่อพัฒนาส่งเสริมงานบริหารและงานวิชาการของโรงเรียน

2. เพื่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัย และประเมินผลและเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

4. เพื่อพัฒนาเอกสารทางวิชาการ สื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการและจำเป็นของโรงเรียนและแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

5. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูผู้สอนให้มีความรู้ มีทักษะและประสบการณ์ อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนจัดการศึกษาทั้งให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 308) การนิเทศภายในเป็นการมุ่งหวังในระดับจุลภาคที่สถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนหากผู้เรียนกระทบกับปัญหาเบื้องต้นของตนเองและสังคม การนิเทศภายในสามารถป้องกันและแก้ปัญหาต่างๆในระดับบุคคลได้เป็นอย่างดี

จันทรานี สงวนนาม (2553, น. 160) การนิเทศภายในสถานศึกษามีจุดหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหาร และจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคม ทานต่อการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

4. เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาวิชาชีพ

5. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาปฏิรูประบบบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดก่อนตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบได้ชื่นชมในผลงาน

6. เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ชุมชน สังคม และวัฒนธรรม ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 226) ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษามีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อสำรวจ วิเคราะห์ วิจัยและประเมินผลเพื่อปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาหลักการและสื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน และเอกสารทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา และครูอาจารย์
5. พัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์อันจำเป็นที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน การจัดการศึกษาให้สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

มัทนียา นะตะ (2554, น. 15) จุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การปรับปรุงกระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ส่งผลโดยตรงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำ ให้ความรู้สามารถปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หรืองานในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมาย

ดาวรรณ เอมนิล (2555, น. 13) การนิเทศภายในโรงเรียนมุ่งให้คณะครูหรือทีมงานได้ร่วมกันวางแผนในการแก้ไขปัญหา และดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษา สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ช่วยกันให้คำแนะนำ และพัฒนาคุณภาพการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างทีมงานและให้ทีมงานหรือคณะครู เรียนรู้วิธีการในการจัดการ

เรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

ธีรพงษ์ ดาสม (2556, น. 39) จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนซึ่งจัดขึ้นโดยบุคลากรภายในโรงเรียนนั้น มีจุดหมายเพื่อช่วยเหลือประสานงานทางด้านวิชาการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพการสอนของครู สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศศิธร กองกาญจน์ (2556, น. 21-22) การนิเทศภายในสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ และทักษะการจัดการจัดการเรียนรู้อุ้ พัฒนาหลักสูตรและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน และจัดทำเอกสาร ทางวิชาการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานวิชาการและส่งเสริมความร่วมมือของบุคคลในการร่วมคิดร่วมทำ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

จิตติมา วรรณศรี (2557, น. 107) การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยทั่วไปมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อให้คำแนะนำในการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล
3. เพื่อส่งเสริมครูได้เรียนรู้ คิดค้นและพัฒนานวัตกรรม/วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน
4. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น
5. เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในชั้นเรียน
6. เพื่อติดตาม ดูแลการจัดการเรียนรู้และดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

7. เพื่อส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

8. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และส่งเสริมการคิดค้น แนวทางในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

9. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพ ครุ

10. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

เพิ่มพูล รมศรี (2558, น. 44) การนิเทศภายในมี จุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อการเรียน ของนักเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการนิเทศภายในมีจุดมุ่งหมาย ที่จะพัฒนาคนในองค์กร พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถใน งานพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ช่วยประสานงาน ให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างงานทุกงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยัง สร้างความมั่นคงในอาชีพครู สร้างสรรค์กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหมายของการ จัดการศึกษา

2.2.4 องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน

ในเรื่องนี้มีผู้รู้ได้กล่าวไว้มากมาย ผู้วิจัยขอนำเสนอให้ สังกะยดั่งนี้

Harris (1963, pp. 14-15, อ้างถึงใน วรรณพร สุข อนันต์, 2550, น. 16-20) ได้กล่าวว่าการนิเทศภายในโรงเรียน ควรพิจารณาองค์ประกอบดังนี้

1. จุดหมาย หมายถึง ความต้องการของผู้นิเทศที่ จะให้บังเกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ มี 4 ประเภท คือ ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ ค่านิยม เจตคติ

2. ผู้รับการนิเทศ มี 4 ขนาด คือ รายบุคคล กลุ่มเล็ก กลุ่มปานกลาง และกลุ่มใหญ่

3. ระดับประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมี 10 ประเภท คือ งานพัฒนาหลักสูตร งานการจัดระบบการเรียนการสอน งานพัฒนาบุคลากร งานจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก งานจัดหาอุปกรณ์ งานจัดอบรมครูประจำการ งานปฐมนิเทศครูใหม่ งานบริการพิเศษอื่นๆ งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และงานประสิทธิผล

ซารี มณีศรี (2542, น. 202) องค์กรประกอบที่สำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียนมี 3 ประการ คือ

1. บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู

2. วิธีการนิเทศ ตระหนักจุดมุ่งหมายของการนิเทศ คือ การช่วยให้ครูผู้สอนสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาพฤติกรรมการสอนให้ดีขึ้น การหาข้อมูลปัญหาข้อบกพร่อง กำหนดกิจกรรมการนิเทศและวิธีการนิเทศที่เหมาะสม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศประกอบด้วยแบบทดสอบ แบบสำรวจ การสังเกตการณ์สอนในชั้น แบบบันทึกพฤติกรรมครู นักเรียน

ระบบไตรภาคีทั้ง 3 ดังกล่าวแล้วนี้ จะต้องผสมผสานการดำเนินการไปด้วยกัน หากมีข้อบกพร่องส่วนใดส่วนหนึ่งจะทำให้การนิเทศภายในโรงเรียน ยากที่จะประสบผลสำเร็จ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น. 4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียนที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันไว้ 5 ประการ คือ

1. มีระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน
2. มีระบบการวางแผนการนิเทศอย่างมียุทธศาสตร์
3. มีระบบการจัดการที่เน้นการพัฒนาครูและนักเรียน
4. มีระบบการติดตามประเมินที่เน้นผลงานครู
5. มีระบบการเผยแพร่และขยายผล

รัชนี สุวรรณเกษร (2552, น.1-2) องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา

1. บุคลากรนิเทศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูผู้สอน ซึ่งจะเป็นตัวจักรสำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการศึกษาด้วย

2. วิธีการนิเทศ

- 2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูและคณะส่งเสริมให้ครูรังงานวิชาการ ทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เคารพในหลักการและเหตุผล พยายามปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือให้ครูปฏิบัติงานได้สะดวก มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีเวลาปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- 2.2 กำหนดวิธีการหาข้อมูล ศึกษาปัญหา อุปสรรค และประเด็นที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การเข้าเยี่ยมชั้นเรียน การสังเกต ปรีक्षाหรือ ประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน

- 2.3 กำหนดวิธีหรือกิจกรรมการนิเทศ โดยพิจารณาเลือกวิธีการหรือกิจกรรมต่อไปนี้อย่างเหมาะสม

ได้แก่ การปฐมนิเทศ การสาธิตการจัดกระบวนการเรียนรู้ การประชุม การอบรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน และเอกสารอ้างอิง

จางง อภัย (2552, น. 33) องค์ประกอบของการนิเทศภายในประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ บุคลากร วิธีการ และสื่อ

ชวลิต จันทรศรี (2556, น. 1) องค์ประกอบของการนิเทศภายในโรงเรียน มี 3 ประการคือ

1. ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนที่เป็นผู้บริหารครูผู้สอนและนักการภารโรง ซึ่งต้องสวมบทบาทเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. วิธีการนิเทศ มีวิธีการหลายลักษณะ เช่น การประชุม การปรึกษาหารือ อภิปรายซักถาม ประชุมระดมสมอง ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ประกอบด้วย เอกสารความรู้ แบบบันทึกแบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบ แบบประเมิน เป็นต้น

เพิ่มพูน ร่มศรี (2558, น. 50) การนิเทศภายในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

1. บุคลากร
2. วิธีการและเทคนิคการนิเทศ
3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ
4. ระบบข้อมูลและสารสนเทศ
5. การวางแผน
6. การประเมินผล และ

7. การเผยแพร่และขยายผล

ผู้รู้ทั้งหลายข้างต้นได้เสนอองค์ประกอบการนิเทศภายในไว้หลากหลาย เพื่อสรุปให้ได้ตรงตามเจตนาของท่านทั้งหลายเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงได้สร้างตารางวิเคราะห์เพื่อประมวลเป็นองค์ประกอบของการนิเทศ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2.1

วิเคราะห์องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบการนิเทศภายในตามแนวความคิดของผู้รู้	นักการศึกษา						รวมความถี่ (f)
	Harris (1985, น. 10)	ชารี มณีศรี (2542, น. 202)	กรทอง จิรเดชากุล (2550, 2551)	รัชนี สุวรรณเกษร (2552, น. 33)	จ่านง อภัย (2552, น. 33)	ชวลิต จันทร์ศรี (2556, น. 1)	
1. บุคลากรผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. วิธีการนิเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ		✓	✓	✓	✓	✓	4
4. สื่อ เทคโนโลยีระบบข้อมูลและสารสนเทศ			✓		✓	✓	4
5. การวางแผน			✓			✓	1
6. การประเมินผล			✓			✓	2
7. การเผยแพร่และขยายผล			✓			✓	2
8. ระการพัฒนาคูและนักเรียน			✓				1
9. ระดับประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติจะได้รับ	✓						1
10. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	✓						1

จากตารางที่ 2.1 กล่าวถึงแนวความคิดของผู้รู้เรื่อง องค์ประกอบของการนิเทศภายใน ข้างต้น มีความคล้ายคลึงกัน มาก อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้สรุปโดยใช้เกณฑ์ว่า ข้อความใดที่มีผู้กล่าวซ้ำกันบ่อย ๆ ตั้งแต่ 4 คน (ครั้ง) ขึ้นไป และจากการ สังเคราะห์ตารางข้างต้น พบว่า องค์ประกอบหลักของการนิเทศ ภายในควรประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ หมายถึง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ คณะนิเทศการจัดกระบวนการเรียนรู้ และครูผู้สอน ซึ่ง เป็นองค์ประกอบ สำคัญในการนิเทศการศึกษาและทำหน้าที่เป็น ผู้นิเทศการศึกษาด้วย

วิธีการนิเทศ หมายถึง กระบวนการในการกำหนด แนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลงการนิเทศ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนด จุดมุ่งหมายการนิเทศ การกำหนดขั้นตอนการนิเทศ รวมถึง กำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการนิเทศ

เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ หมายถึง เอกสารประกอบการ นิเทศ แบบบันทึก แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบ แบบประเมิน เป็นต้น

สื่อเทคโนโลยี หมายถึง อินเทอร์เน็ต ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ระบบ รวมถึงแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่ช่วยให้การ ดำเนินการนิเทศได้รวดเร็วและง่ายขึ้น

2.2.5 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

Harris (1963, pp. 14-15, อ้างใน วรรณพร สุข อนันต์, 2550, น. 26-27) ได้สรุปเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร การศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป มาเสนอให้กับงานนิเทศการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการหลัก 5 ประการที่เรียกด้วยอักษรย่อ ว่า “POLCA” ดังนี้

1. planning processes (P) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงานโดยคิดว่า จะทำอะไร กำหนดจุดมุ่งหมายของงาน พัฒนาวิธีดำเนินงาน กำหนดงานที่จะดำเนินการคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับจากโครงการและวางโครงการ กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนมีดังนี้

1.1 การคิด (Thinking) การคิดแผนงานที่จะทำในอนาคตตามลำดับก่อนหลัง

1.2 จัดทำตารางงาน (Scheduling) เพื่อให้แผนงานง่ายต่อการปฏิบัติ กำหนดวันเวลาสถานที่ให้แน่นอน

1.3 การทำโครงการ (Programming) เป็นขั้นตอนนำแผนงานไปปฏิบัติ

1.4 แผนงานที่ดีนำไปสู่การคาดคะเน (Forecasting) การกลับประมาณการอย่างดีย่อมง่ายต่อการที่จะทำนายผลการทำงานได้

1.5 การปรับปรุงการทำแผนงานให้ดีขึ้น (Development) ตระหนักในปัญหาและอุปสรรคของแผนงานที่เกิดขึ้นหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2. Organizing Processes (O) หมายถึง การจัดโครงสร้างของการดำเนินงาน โดยสร้างหลักเกณฑ์ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของงาน แบ่งงานโดยกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีการประสานงาน มอบหมายอำนาจให้ตามหน้าที่และการรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการจัดทำโครงสร้างมีดังนี้

2.1 จัดจำแนกหน้าที่ (Disabusing) เพื่อไม่ให้เห็นงานล้นสน งานซ้อนงาน ควรจำแนกลักษณะเด่นชัด

2.2 การประสานงาน (Coordinating) สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน

2.3 การจัดสรรทรัพยากรข้อมูลวิชาการ (Resources Allocating) การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอน อำนวยความสะดวก

2.4 จัดให้มีความสัมพันธ์ (Establishing) มีความเป็นปึกแผ่นในหน่วย งานการนิเทศ

2.5 เป็นตัวแทน (Delegating) งานของศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่เป็นตัวแทนการศึกษา มีบทบาทเป็นตัวแทนทั้งในด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านวิทยากร และด้านการประสานงาน

3. Leading process (L) หมายถึง บทบาทในฐานะผู้นำที่ดำเนินการ การวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกตัวบุคคล การให้คำปรึกษาแนะนำ กระตุ้นให้บุคคลทำงาน ลงมือปฏิบัติงาน การสาธิตในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการนำมีลักษณะดังนี้

3.1 นำการตัดสินใจ (Decision - making) แต่การตัดสินใจนั้นจะต้องมาจากหมู่คณะเป็นสำคัญ

3.2 ข้อเสนอแนะ (Suggesting) ให้คำปรึกษาแนะนำ

3.3 แรงจูงใจ (Motivation) การรักษาแรงจูงใจให้คงทนถาวรด้วย การตอบสนองความต้องการ การเอาใจใส่

3.4 การสื่อความหมาย (Communicating) การใช้ความสามารถในด้านการติดต่อสื่อความหมาย พื้นฐานการศึกษาของผู้นิเทศเป็นสำคัญ

3.5 การคิดริเริ่ม (Initiating) บรรยากาศในการคิดริเริ่มอยู่ที่ภาวะของผู้นำ หากศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีใจ

กว้างขวาง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ปัจจัยเหล่านี้จะช่วย
ให้ครูอยากจะทำอะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ

3.6 การสาธิต (Demonstrating) การนำในการ
สาธิตคือ การนำเผยแพร่ทางวิชาการ

4. Controlling Processes (C) หมายถึง การ
ควบคุมการปฏิบัติงาน ดำเนินงาน โครงการพิจารณาอบหมาย
งานให้ความสะดวกในด้านต่าง ๆ พิจารณาลงโทษ มีการแก้ไข
ทันทีเมื่องานผิดพลาด การให้บุคลากรออกจากงาน การ
ตักเตือนและการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงาน กระบวนการ
ควบคุมมีลักษณะดังนี้

4.1 ทำให้ถูกต้อง (Taking Corrective Action)
เมื่อทราบข้อบกพร่องข้อผิดพลาดของครู ศึกษานิเทศก์จะใช้
เทคนิคการนิเทศแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ซึ่งเป็นไปเพราะครูมี
ความเชื่อถือศรัทธาในหลักการ ความร่วมมือในด้านนี้มาจาก
น้ำใสใจจริง ไม่ใช่จากการใช้อำนาจบังคับ

4.2 ความเจริญงอกงาม (Expediting) ในกรณีที่
การกระทำถูกต้องหรือการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ ศึกษานิเทศก์ย่อมช่วยให้กิจการนั้นประสบ
ผลสำเร็จยิ่งขึ้น

4.3 การกล่าวโทษเป็นลายลักษณ์อักษร
(Reprimanding) การทำงานร่วมกับบุคคลหลายประเภท
ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล แนะนำ แต่บางคน
อาจจะต้องใช้หลักการเข้มงวดกวดขันจึงจะยอมเปลี่ยนแปลง
แก้ไขหรือปรับปรุงตัวเอง

5. Assessing Processes หมายถึง การตรวจสอบ
ผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผล การปฏิบัติงานวัดผลการ
ปฏิบัติงาน ดังนี้

5.1 พิจารณาผลงาน (Judging Performance) ว่า
ประเมินค่าผลงานว่า
ดี-เลว ประการใด

5.2 วัดผล (Measuring Performance) ทำการ
วัดผลสัมฤทธิ์ ผลการปฏิบัติงาน

วัชรา เล่าเรียนดี (2550, น. 27-28) ได้เสนอ
กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปรับปรุงและ
พัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง ดังนี้

1. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
(ครูหรือคณะครู)
2. เลือกประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจจะปรับปรุงพัฒนา
- 3 นำเสนอโครงการพัฒนาและขั้นตอนการปฏิบัติให้
ผู้บริหารโรงเรียนได้รับทราบ และขออนุมัติการดำเนินการ
4. ให้ความรู้แสวงหาความรู้จากเอกสารต่าง ๆ และ
จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับเทคนิคการสังเกตการสอน
และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ
5. จัดทำแผนนิเทศกำหนดวันเวลาที่สังเกตการสอน
ประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ
ประสบการณ์
6. ดำเนินการตามแผนโดยครูและผู้นิเทศ (แผนการ
จัดการเรียนรู้และแผนการนิเทศ)
7. สรุปและประเมินผลการปรับปรุงและพัฒนา
รายงานผลสำเร็จ

จิตติพร ทรรศนียากร (2552, น. 25) ได้สรุป
กระบวนการนิเทศโดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ

ขั้นที่ 2 การวางแผนกำหนดทางเลือกแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพตามนโยบาย

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อและเครื่องมือให้ตรงกับปัญหา ซึ่งอาจเป็นแบบทดสอบหรือแบบประเมินคุณภาพการศึกษา

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศในโรงเรียน โดยการประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดงานที่รับผิดชอบและปฏิบัติตามแผน

ขั้นที่ 5 การประเมินและรายงานผล ซึ่งผู้นิเทศควรประเมินผลก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน หลังปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ปรับปรุงข้อบกพร่องและหาวิธีการพัฒนาให้ดีขึ้น

สมิทร สมศรี (2556, น. 56) กระบวนการนิเทศภายใน คือ การดำเนินงานอย่างมีแบบแผน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ให้ได้มาตรฐานตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศภายใน 3) ดำเนินการนิเทศภายใน 4) การประเมินผลการนิเทศภายใน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน คือ การดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนมีแบบแผนการทำงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ให้ได้มาตรฐานตามเป้าหมายที่กำหนด ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันของสถานศึกษา 2) การวางแผนการนิเทศ

ภายใน 3) กำหนดเครื่องมือและวิธีการ 4)
 ดำเนินการนิเทศภายใน 5) การประเมินผลและรายงานผลการ
 นิเทศภายใน

2.2.6 รูปแบบและวิธีดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 229) วิธีการนิเทศ
 ที่สถานศึกษาสามารถนำมาใช้มีดังนี้

1. การเชิญวิทยากรจากภายนอก มาให้ความรู้
 ฉันทันสามารถจัดเป็นการบรรยายที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ ความ
 เข้าใจของวิทยากรไปสู่ครูอาจารย์ การให้ความรู้ของวิทยากร
 สามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่

1.1 การบรรยายโดยวิทยากรคนเดียวมาบรรยาย
 โดยมีครูอาจารย์เป็นผู้รับฟัง การเชิญวิทยากรที่เป็น
 ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รับการยอมรับและให้ความสนใจจากหัวหน้า
 มาก ซึ่งอาจจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่หรือเล็กก็ได้ เป็นกิจกรรมที่
 สามารถจัดได้โดยสะดวกและใช้ ค่าใช้จ่ายน้อย

1.2 การบรรยายโดยวิทยากรหลายคน วิทยากร
 จะมาเป็นทีม แต่ละวันจะมีความเชี่ยวชาญในเรื่องของตน การ
 บรรยายโดยวิทยากรหลายคนช่วยให้บรรยายหน้าสนใจ และ
 สามารถช่วยกันพูด ช่วยกันเสริม ลักษณะนี้คล้ายกับการจัด
 สัมมนา หรือจัดแบบซิมโพเซียม มีการอภิปราย
 ประกอบด้วย

1.3 การบรรยายโดยใช้วัสดุอุปกรณ์ เป็นการ
 บรรยายโดยใช้สื่อการสอนช่วย เช่น แผ่นใส สไลด์ แผนภูมิ
 ประกอบการบรรยาย สื่อการสอนเป็นสิ่งเร้าที่น่าสนใจ และทำ
 ให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในเรื่องที่บรรยายได้มากขึ้น

2. การเชิญสถานประกอบ โรงงานอุตสาหกรรม
 และบริษัทห้างร้านมาสาธิตอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการเรียน
 การสอนปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านวิชาชีพ การอาชีวศึกษา

ต้องการเครื่องมือและอุปกรณ์ในการฝึกมาก การสาธิตจึงเป็นเทคนิควิธีที่ให้ความรู้ ที่มุ่งให้ผู้นิเทศได้เห็นการดำเนินการ กระบวนการทำงานของอุปกรณ์ เครื่องมือที่คล้ายกับสถานการณ์จริง แต่ควรจะเป็นกลุ่มขนาดเล็ก และใช้วิธีการอื่นควบคู่กันไป

3. การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ และโรงงานอุตสาหกรรม การออกภาคสนาม (Field Trip) นี้ เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษา ไปยังแหล่งต่าง ๆ เพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่น การเข้าเยี่ยมชมสถานศึกษา การเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานจะพาชมสถานที่ สาธิตอุปกรณ์ เครื่องมือ ชี้แจง บรรยาย หรือจัดฉายแผ่นใส สไลด์ ประกอบการบรรยาย แล้วแต่หน่วยงานนั้นจะนำเสนอให้ชม การไปทัศนศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครูอาจารย์ เพราะเป็นประสบการณ์ตรง และได้พักผ่อนจากการเดินทาง

4. สถานศึกษาจัดแบ่งข้อมูลและบริการทางวิชาการ เช่น จัดห้องสมุดอาชีพ นิทรรศการตลาดนัดแรงงาน เป็นต้น เป็นเทคนิควิธีที่เป็นการส่งเสริมทางด้านวิชาการให้กับครูอาจารย์

5. การสนทนาทางวิชาการ เป็นการจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการจัดกิจกรรมที่มีหัวข้อ อาจจะทำเป็นครั้งคราวตามแต่ความสะดวกของสถานศึกษา การสนทนาทางวิชาการนี้สามารถเชิญวิทยากร ทั้งจากภายนอกหรือวิทยากรภายในสถานศึกษา

6. การสาธิตการสอน เป็นการแสดงที่อาจจะจำลองสถานการณ์จริง หรือที่เรียกว่าบทบาทสมมติ (Role Playing) โดยกำหนดสถานการณ์ขึ้น แล้วให้ผู้ทำกิจกรรม

ตอบสนองหรือลองปฏิบัติไปตามที่ควรจะเป็น ในการนำมาใช้ ในการนิเทศ จะเป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นกับครู มาเป็นตัวกำหนด ให้ผู้ทำกิจกรรมสมมติตัวเองว่า ถ้าอยู่ในสถานการณ์นั้นเขาจะทำอย่างไร ซึ่งจะเป็นลักษณะสาธิตการสอนในแต่ละเรื่อง เช่น วิธีนำเข้าสู่บทเรียน การตั้งคำถาม การสร้างกำลังใจให้ผู้เรียน เป็นต้น

7. การประชุม การประชุมสัมมนาที่ใช้ในการนิเทศมีหลายลักษณะ เช่น การประชุมชี้แจงจากฝ่ายบริหารสถานศึกษา การประชุมกลุ่มย่อยในงานประชุมเฉพาะกิจ การประชุมระดมสมอง ตลอดจนการประชุมสัมมนา

8. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นเทคนิควิธีที่ทำการสังเกตการสอนในสถานการณ์จริงของครูอาจารย์ เพื่อวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของครูอาจารย์เหล่านั้น การสังเกตภายในห้องเรียนจะช่วยให้ทราบจุดดีและจุดอ่อนของการสอน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการนิเทศได้ การสังเกตการสอนต้องได้รับความยินยอมและพร้อมที่จะร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการสอน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554, น. 144-145) เสนอเทคนิคในการนิเทศภายในสถานศึกษาที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการเองได้ หรืออาศัยการช่วยเหลือจากภายนอกสถานศึกษาเพิ่มเติมได้แก่เทคนิคดังต่อไปนี้

1. การให้คำอธิบายหรือคำแนะนำ
2. การให้ผู้มีความสามารถสาธิตให้ดู
3. การปรึกษาหารือ
4. การระดมสมอง
5. การศึกษาเอกสารร่วมกัน
6. การศึกษาสื่อ เช่น วีดิทัศน์ ซีดีร่วมกัน

7. การช่วยเหลือการจัดหาสื่อที่จะช่วยให้การสอนดีขึ้น

8. การจัดทีมทำการทดลองวิธีการสอนร่วมกัน

9. การสลับกันแสดงบทบาทสมมติตามความคิดแล้วสรุปเป็นขั้นตอนการสอนที่ดี

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2555, น. 19-27) รูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาที่นักวิชาการนำเสนอในปัจจุบันอาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1. รูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไป

รูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไป หมายถึง วิธีการหรือปฏิบัติการนิเทศ โดยคำนึงถึงลักษณะของการสื่อสารหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ว่าเป็นไปในลักษณะใด รวมทั้งคำนึงถึงจำนวนผู้รับการนิเทศด้วย สำหรับรูปแบบการนิเทศลักษณะทั่วไปที่นักวิชาการหลายคนมักจะจำแนกไว้ในลักษณะคล้ายกัน จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ รูปแบบการนิเทศแบบกลุ่ม และรูปแบบการนิเทศรายบุคคล ดังนี้

1.1 การนิเทศเป็นรายบุคคลเป็นรูปแบบที่ผู้ให้การนิเทศช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ เป็นรายบุคคลแก่ผู้รับการนิเทศ เป็นวิธีการที่ผู้นิเทศจะทำงานร่วมกับผู้รับการนิเทศ โดยตรง ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนิเทศจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่าย นิเทศเป็นรายบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี เช่น

1.1.1 การสังเกตการสอน เทคนิควิธีนี้ใช้มาเป็นเวลานาน และในปัจจุบันก็ยังเป็นเทคนิคที่ใช้อยู่ โดยสามารถจะนำไปใช้ควบคู่กับการนิเทศอื่น เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน ผู้นิเทศต้องเข้าใจว่าการสังเกตการสอนไม่ใช่การประเมินครู แต่เป็น

การให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษา
สำรวจความต้องการและปัญหาของครูผู้สอน ให้ความสำคัญกับคำปรึกษา
แนะนำครูตามความต้องการและประเมินผลการสอนของครู
โดยผู้นิเทศควรมีแนวปฏิบัติในการสังเกตการสอน ดังนี้

1.1.1.1 ควรสร้างเจตคติที่ดีต่อการสังเกต
การสอน

1.1.1.2 ควรให้ครูเข้าใจจุดมุ่งหมายของ
การนิเทศ

1.1.1.3 ควรให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วม
วางแผนในการสังเกตการสอน

1.1.1.4 ควรสังเกตการสอนเฉพาะประเด็นที่กำหนดไว้กับ
ครูผู้สอน

1.1.1.5 ควรทำให้บรรยากาศใน
ห้องเรียนเป็นบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่ตึงเครียดและไม่อยากหา
จุดเด่นของผู้สอนให้มาก

1.1.1.6 การนิเทศควรจัดทำแผนการ
เยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนล่วงหน้า

1.1.2 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล รูปแบบ
ที่ใช้อยู่เป็นประจำ เรียน โดยส่วนใหญ่ จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นิเทศ
เยี่ยมชั้นเรียนและพบปัญหาเกี่ยวกับการสอน การตรวจงาน
การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ร่วมทางพฤติกรรมที่ไม่
เหมาะสมของครู ผู้นิเทศจะให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นการเฉพาะ
ซึ่งอาจจะเป็นการให้คำปรึกษาในห้องพักครู ห้องนิเทศ และ
ห้องผู้บริหาร หลักการในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลคือ

1.1.2.1 ควรเป็นการให้คำปรึกษาแบบไม่
เป็นทางการ ให้มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง

1.1.2.2 ผู้นิเทศต้องเตรียมข้อมูล
ประกอบการนิเทศให้พร้อม ทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาผล

การสังเกตการสอน รวมทั้งเตรียมข้อมูลเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครู

1.1.2.3 ควรเป็นการนิเทศบนรากฐานของความต้องการ ซึ่งจะทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดความเต็มใจยอมรับปัญหา และเกิดความต้องการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองมากขึ้น

1.1.2.4 ผู้นิเทศควรติดตามผลการนิเทศเพื่อสามารถสรุปผลการนิเทศได้อย่างชัดเจน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

1.1.3 การสาธิตการสอน เป็นการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจวิธีการสอนอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่เหมาะสมกับสถานศึกษา ข้อที่ควรคำนึงถึง คือ การต้องตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนแบบใดที่ดีและสมบูรณ์แบบที่สุดและไม่มีวิธีการสอนใดที่ไม่ดีโดยสิ้นเชิง วิธีการสอน หนึ่งอาจเหมาะสมกับบริบทหรือสภาพการณ์ของสถานศึกษาหรือในชั้นเรียนหนึ่ง ๆ การสาธิตการสอนที่ดีจะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ และมีความมุ่งหมายที่แน่นอน โดยให้ครูได้มีโอกาสเห็นและเรียนรู้วิธีการสอนใหม่ ๆ ครูจะต้องได้รับการฝึกฝนในเรื่องการสังเกต และบันทึกสิ่งที่สังเกตการสอนอย่างระมัดระวัง และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมานำเสนอ อภิปรายข้อค้นพบซึ่งอาจมีทั้งจุดดีและจุดด้อย ภายหลังจากการสาธิตการสอน สำหรับการสาธิตการสอนนี้หากเป็นการสาธิตให้เฉพาะครูคนใดคนหนึ่ง ก็ถือว่าการนิเทศเป็นรายบุคคล แต่หากเป็นการสาธิตให้ครูหลาย ๆ คนดู ก็ถือว่าการนิเทศแบบกลุ่ม

1.1.4 การเยี่ยมชั้นเรียน แตกต่างจากการสาธิตการสอนตรงที่การสาธิตการสอนมีการเตรียมการสำหรับครูเพียงเล็กน้อยแต่จะเป็นการเยี่ยมชั้นเรียนที่จะทำให้เห็นสภาพที่แท้จริง หรือใกล้เคียงสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้เยี่ยม

หรือผู้สังเกตจะต้องบอกจุดมุ่งหมายล่วงหน้าก่อนการสังเกต และเตรียมครูผู้สอนหรือผู้ที่จะถูกสังเกต โดยเลือกบุคคลที่มีความชำนาญในทักษะการสอน บางอย่างที่คุณเยี่ยมต้องการ สังเกต สังเกตและผู้สอนจะต้องทำการพบปะเพื่อทำความเข้าใจกัน มีการแจกแจงรายละเอียดให้กับผู้สังเกตการณ์ เช่น จุดมุ่งหมายที่จะไปดูการสอน บันทึกการสอน ลักษณะของห้องเรียนและรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เรียนบางคนในห้อง และจะต้องมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันและกัน ภายหลังจากที่สังเกตการสอนแล้วจึงจะทำให้การเยี่ยมชั้นเรียนได้ผลดีสมตามจุดมุ่งหมาย การเยี่ยมชั้นเรียนเป็นเทคนิคที่ใช้กันมาก ที่ให้ครูที่มีจุดอ่อนและต้องการความช่วยเหลือ ไปดูครูที่มีลักษณะตรงกับที่ตนต้องการสอนทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างครูด้วยกัน

1.1.5 เดินผ่านชั้นเรียน พัฒนาขึ้นโดยใช้ชื่อ

ว่า “แบบเดินผ่านชั้นเรียน 3 นาที” ผู้นิเทศจะใช้การเดินผ่านชั้นเรียน ซึ่งสามารถจับภาพที่ชัดเจนได้เลยว่า มีอะไรเกิดขึ้นในชั้นเรียน แต่ได้ด้วยการวิธีนี้อาจต้องเดินผ่านหรือยังชั้นเรียนบ่อยครั้ง จึงจะสามารถระบุได้ชัดเจนว่าการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นอย่างไร โดยหลังจากการเดินผ่านชั้นเรียนในหลายครั้ง ผู้นิเทศจะต้องมีการสนทนาแลกเปลี่ยนพูดคุยกับครู และต้องเป็นการสนทนาอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู

1.2 รูปแบบการนิเทศเป็นกลุ่มเป็นรูปแบบที่ผู้นิเทศ

ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป กิจกรรมที่ใช้บ่อยได้แก่ การประชุม การอบรม การศึกษานอกสถานที่ ซึ่งมีแนวปฏิบัติในการนิเทศ ดังนี้

1.2.1 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมชัดเจน

1.2.2 มีการวางแผนการประชุมไว้อย่างรัดกุม โดยให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน

1.2.3 ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามกำหนดที่วางไว้

1.2.4 ทำให้คนรู้สึกเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นเต็มที่

1.2.5 ข้อสรุปจากการประชุมจะต้องเป็นความเห็นร่วมกันของที่ประชุม

1.2.6 พยายามให้ที่ประชุมได้ลงมือดำเนินการ หลังจากที่มีข้อตกลงกันโดยเร็วที่สุด

1.2.7 ติดตามดูว่าครูได้นำข้อตกลงไปใช้ในการเรียนการสอนเพียงใด

1.2.8 ช่วยให้ผู้ครูได้ศึกษาและปรับปรุงเทคนิคการทำงานร่วมกัน

การนิเทศอีกลักษณะหนึ่งซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากมีความก้าวหน้าในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมาก คือ การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศที่ผู้นิเทศใช้วิธีการ ผ่านกระบวนการใช้สื่อทางไกลกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนิเทศได้อย่างรวดเร็ว กว้างขวาง หากเป็นในอดีตผู้ที่จะใช้วิธีการ เช่น ให้อ่านเอกสาร การจัดนิทรรศการ การไปศึกษานอกสถานที่เป็นหลัก แต่ในโลกยุคข้อมูลสารสนเทศนี้ ผู้นิเทศจะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก เช่น การใช้การนิเทศออนไลน์เพื่อให้ข้อความรู้ มีการจัดทำ Weblog และใช้เครือข่ายออนไลน์ ในการนิเทศและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและผู้นิเทศ

2. รูปแบบการนิเทศลักษณะเฉพาะ

การนิเทศลักษณะเฉพาะ เป็นรูปแบบที่มีหลักการ และทฤษฎีรองรับ และมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ชัดเจน และมีเทคนิควิธีการที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ในปัจจุบันมีรูปแบบที่นำมาใช้หลักหลาย ได้แก่

2.1 รูปแบบการนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) เป็นเทคนิคที่เป็นที่รู้ที่เป็นที่รู้จักกันดี และนิยมใช้กันมาอย่างแพร่หลาย (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2555, น. 22-23) ผู้ริเริ่ม การนิเทศแบบคลินิก ได้ให้ความได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบคลินิกว่า เป็นการดำเนินการ ที่ออกแบบไว้สำหรับปรับปรุงสมรรถนะการสอนของครู โดยเน้นการปรับปรุงพฤติกรรมการสอน องค์กรครูในชั้นเรียน ไม่เป็นกระบวนการสังเกต การสอนภายในห้องเรียนที่จะทำให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ เช่น บันทึกรายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ตั้งแต่พฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในขณะที่ครูสอน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับครู นักเรียน ด้านทัศนคติ ความเชื่อ ลักษณะสำคัญของการนิเทศแบบคลินิกคือ

2.1.1 เป็นเทคโนโลยีในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.1.2 เป็นส่วนสำคัญที่แทรกอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน

2.1.3 เป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน โดยสามารถเชื่อมระหว่าง การของสถานศึกษา และความต้องการความรักงานในวิชาชีพครู

2.1.4 เป็นกระบวนการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวิชาชีพครูและผู้นิเทศ

2.1.6 เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ แม้ว่าการดำเนินการอาจต้องยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างต่อเนื่อง

2.1.7 เป็นกระบวนการที่สร้างสรรค์ เชื่อมโยงระหว่างความจริงกับอุดมการณ์

2.1.8 เป็นกระบวนการ ที่อยู่บนพื้นฐาน ความเชื่อที่ว่า ผู้นิเทศคือผู้ที่มีความรู้อย่างแท้จริง เกี่ยวกับการ วิเคราะห์การสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งมีทักษะในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันระหว่างเพื่อนมนุษย์

2.1.9 เป็นกระบวนการที่ต้องมีการให้การ ฝึกอบรม สำหรับผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศ ก่อนที่จะนำการนิเทศ แบบคลินิกในชาย โดยเฉพาะเรื่องการสอน ในการ ดำเนินการนิเทศแบบคลินิกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 รูปแบบการนิเทศแบบร่วมพัฒนา (Collegial and Coaborative Supervision) การนิเทศแบบร่วมพัฒนานี้ มีลักษณะต่าง ๆ กัน มีแนวคิดหลัก คือ ความร่วมมือกันของครู แต่รูปแบบทั้ง 3 ลักษณะ ก็มีจุดเน้นบางส่วนที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.3 รูปแบบการนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) เป็นการนิเทศที่ใช้ทีมครูข้างระดับและข้าม กลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและการให้ กำลังใจซึ่งกันและกัน ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดย บทบาทของผู้นิเทศเป็นผู้อำนวยความสะดวกในขณะร่วมงานกับครูในกลุ่ม เพื่อน แนวทางที่จะใช้ดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้ โดยอาจนำกระบวนการนิเทศแบบคลินิกมาประยุกต์ใช้ใน ระหว่างการเรียนรู้ในกลุ่ม มีการตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูมี ความเข้าใจในด้านการเรียนการสอนของตนอย่างชัดเจน ทั้งนี้ สมาชิกในกลุ่มและผู้นิเทศต้องร่วมกันวิเคราะห์และให้ข้อมูล ย้อนกลับ เพื่อช่วยให้คุณตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียน การสอนของตัวเอง ทักษะที่สามารถนำมาใช้ประกอบด้วย ทักษะ การสังเกต การสื่อสาร และทักษะการแก้ปัญหา การนิเทศแบบ

เพื่อนนิเทศเพื่อนี้ช่วยให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2.4 การนิเทศแบบชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นกระบวนการที่ไม่เน้นการตัดสินความถูกต้อง แต่จะใช้การประชุมวางแผน การสังเกต และการประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรม การสอน และยังใช้ในการวางกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อจะเสริมสร้างการรับรู้ การตัดสินใจ เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนของนักเรียน เป็นการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการคิดของครู จุดมุ่งหมายสำคัญของรูปแบบการนิเทศนี้ คือ การพัฒนาและรักษาความไว้วางใจ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการส่งเสริมความมั่งคั่งในพฤติกรรมที่เป็นอิสระและพึ่งพาอาศัยกัน บำบัดแบบชี้แนะทางปัญญามีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

2.4.1 การประชุมวางแผนซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีการสร้างความไว้วางใจ ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อการเตรียมการสอน และสร้างตัวชี้วัดเพื่อสะท้อนพฤติกรรมการสอน

2.4.2 การสังเกตการสอน เป็นการให้บริสุทธิสำหรับการสอนแนะ เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดไว้ในแผน

2.4.3 การประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรม การสอน เกิดขึ้นภายหลังการสังเกตพฤติกรรมการสอน เพื่อให้ครูสามารถพิจารณา บทเรียนและพฤติกรรมก่อนเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุม การสอนแนะจะช่วยให้คุณได้บอกถึงความรู้สึกประทับใจในการสอนที่กำหนดให้ไปสังเกตในขั้นตอนการวางแผน และการสังเกตการสอนให้มาอภิปรายร่วมกัน

2.5 รูปแบบการนิเทศโดยครูพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นรูปแบบที่ใช้วิธีการร่วมมือกันโดย มีการช่วยเหลือเพื่อจะถ่ายโอนบทเรียนของประสบการณ์วิชาชีพ โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำคัญว่ามีบทบาท 5 บทบาทคือ การสอน การสนับสนุน บำบัดให้กำลังใจ การให้คำปรึกษา และการสร้างสัมพันธภาพ และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงควรมีบทบาทดังนี้

2.5.1 การให้ข้อเสนอแนะโดยช่วยให้ผู้รับการนิเทศ ได้เข้าใจวัฒนธรรมของสถานศึกษา และเข้าใจนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา

2.5.2 การให้การสอน เน้นในการฝึกฝน เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้รูปแบบการช่วยเหลือ

2.5.3 ในบทบาทนี้ครูพี่เลี้ยงจะเป็นเพื่อนหรือที่ปรึกษาที่จะให้ความสนใจในการที่จะระบุ วิเคราะห์และแก้ปัญหาการเรียนการสอนให้กับผู้รับการนิเทศ

2.5.4 ครูพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ให้กำลังใจและพัฒนา โดยให้การยกย่องและร่วมฉลองความสำเร็จ

จากที่กล่าวมารูปแบบและวิธีการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้หลากหลาย โดยเลือกให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา และเป้าหมายในการดำเนินการนิเทศ การดำเนินการในลักษณะรายบุคคล เช่น การสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา การเยี่ยมชั้นเรียน หรือวิธีการนิเทศเป็นกลุ่ม เช่น การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสาธิตการสอน ครูควรคำนึงถึงสภาพปัญหาและความเหมาะสมกับสถานศึกษา

2.2.7 แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

กรรทง จิรเดชากุล (2550, น. 11-48) เสนอแนวทงทงการดําเนินการนิเทศกยในโรงเรียน โดยใชกิจกรรมนิเทศกยใน ดัวยดวงใจห้ําประการ โดยสรุปลดงตอไปนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการและประเมินความจําเป็นในการพัฒนา
 - 1.1 วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา
 - 1.2 ประเมินความจําเป็นในการพัฒนา
2. วิเคราะห์หาจุดเด่นจุดด้อย เพื่อกําหนดจุดพัฒนา
 - 2.1 วิเคราะห์ผลที่ผลที่ได้จากข้อมูลความต้องการในการพัฒนาของครู
 - 2.2 กําหนดจุดที่จะต้องพัฒนา
3. หาแนวทางเพื่อพัฒนา
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนนิเทศกยในโรงเรียน ในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นที่จะต้องนำข้อมูลจากข้อ 3 มาเน้นการ ดั่งนี้
 - 4.1 กําหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย และเลือกทงเลือกที่เหมะสมเป็นกิจกรรมนิเทศ
 - 4.2 จัดทำแผนนิเทศ
 - 4.3 ปฏิบัติการนิเทศตามแผนนิเทศ
5. รายงานผลการดําเนินงานนิเทศกยในโรงเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 314-317) การนิเทศกยในสถานศึกษา ซึ่งมีการดําเนินการทัง 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนและกําหนดทงเลือก 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือ 4) การปฏิบัติกรนิเทศกยใน 5) การประเมินผลและรายงานผล นั้นจะส่งผลถึงกรนิเทศกยในที่มีประสิทธิภพ เพราะกระบวนการนิเทศกยในเป็นการดําเนินการในรูปแบบ

วิทยาศาสตร์ และเป็นวิธีทางระบอบประชาธิปไตยที่มีการร่วมมือร่วมใจกันทั้งผู้นิเทศและครูผู้สอน เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดความภูมิใจที่มีโอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

ราณี กุญรัมย์ (2553, น. 36-37) แนวทางในนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับผู้นิเทศภายในที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียน โดยเริ่มจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ครู นักเรียนว่ามีสภาพเป็นอย่างไร ปัญหาอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของโรงเรียน ครู นักเรียน เมื่อได้มีการวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็เป็นขั้นตอนของการหาวิธีการที่จะนิเทศรวมถึงการสร้างเครื่องมือสื่อที่เหมาะสม จากนั้นก็เป็นการลงมือปฏิบัติการนิเทศตามแผนที่วางไว้ โดยใช้วิธีการ สื่อและเครื่องมือที่จัดเตรียมไว้ ในขั้นสุดท้ายก็เป็นขั้นตอนของการประเมินผลการปฏิบัติการนิเทศ เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพก่อนการนิเทศ และหลังการนิเทศแตกต่างกันอย่างไร การประเมินการปฏิบัติการนิเทศจะเป็นการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนิเทศ ข้อมูลที่ได้ทั้งหมด จะเป็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ครู และนักเรียน สำหรับการวางแผน ปฏิบัติการนิเทศในครั้งต่อไป

สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี (2554, น. 30) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการนิเทศ ได้แก่ ควรจัดให้มีกระบวนการคัดเลือกผู้นิเทศงานเพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถ เข้าใจงาน วางแผนการจัดการอบรมตามความต้องการของครูเพื่อให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร และการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

สมิตร สมศรี (2556, น. 27-28) แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาจะต้องสร้างความตระหนักและความสำคัญกับการนิเทศภายใน โดยจัดสรรงบประมาณ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ คู่มือการนิเทศภายในอย่างพอเพียง ส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนิเทศการจัดการเรียนการสอน สาธิตการสอน การเยี่ยมห้องเรียนตามปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ ติดตามประเมินผล สรุปรายงานผลและนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท (2559, น. 5) การนิเทศการศึกษาที่ได้ผล ควรมีลักษณะดังนี้

1. ต้องเป็นไปอย่างสร้างสรรค์
 2. ช่วยส่งเสริมความถนัดของครูรายคน
 3. เริ่มต้นจากสิ่งที่มีอยู่
 4. สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นกันเอง
 5. หมั่นรวบรวมผลการปฏิบัติและนำมาปรับปรุงอยู่เสมอ
 6. มีวัตถุประสงค์แน่นอน ชัดเจน และวัดตามวัตถุประสงค์อย่างเคร่งครัด
 7. ทำงานแบบมืออาชีพ คือมีความถูกต้องตามหลักวิชา มีกระบวนการ วิธีการที่ดี เหมาะสม
 8. ความเป็นประชาธิปไตย
 9. ค่อย ๆ ดำเนินไปที่ละชั้นอย่างรอบคอบ แต่สม่ำเสมอ
 10. เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตของครู
- จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระจะต้องให้ความสำคัญในการนิเทศ
2. มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
3. มีการอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ
4. มีเครื่องมือการนิเทศ คู่มือการนิเทศ แบบบันทึกการนิเทศ แบบประเมินการนิเทศ
5. มีองค์ประกอบของการนิเทศชัดเจน
6. มีการการสะท้อนผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบด้วย เพื่อให้การนิเทศแต่ละครั้งเกิดการพัฒนาขึ้น

2.3 ประสิทธิภาพ

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Effectiveness) แตกต่างกันไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และมุมมองของนักวิชาการ

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์ (2545, น. 36) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นการศึกษาผลที่ได้รับ (Effect) ของแผนงาน การบริหาร ลักษณะกิจการ หรือกิจกรรมสนับสนุนในการลดปัญหาหรือปรับปรุงสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจให้ดีขึ้น หรือหมายถึง การวัดระดับของการบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่คาดหวังไว้ หรืออาจหมายถึงการเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้

วิเชียร วิทยอุดม (2547, น. 18) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การว่า ความมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความมีประสิทธิภาพของบุคคลและของกลุ่มรวมกัน มุมมองความมีประสิทธิภาพขององค์กร ก็โดยพิจารณาว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้นมากกว่า ผลบวกของความมีประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มรวมกัน องค์กรก็จะมีผลการดำเนินงานที่ดี

สมพันธ์ เดชะอธิก (2547, น. 22) ได้ให้ความหมาย คำว่าประสิทธิภาพขององค์การว่า กระบวนการทำงานอย่างตั้งใจ เต็มความสามารถที่มีอยู่ มีความกระตือรือร้นสนใจทำงาน ภายใต้ทรัพยากรอันจำกัด ใช้ขั้นตอนที่ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่ได้ ผลผลิตที่มีคุณภาพ

สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551, น. 24) ได้ให้ความหมาย คำว่าประสิทธิภาพขององค์การ คือ ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุ ตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้าน ผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่างๆต่อไปนี้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่นๆ (2551, น. 118) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สภาพการทำงานที่ได้ตาม วัตถุประสงค์

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2553, น. 534) ได้ให้ ความหมายของประสิทธิภาพว่า เป็นการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้น จากการนำโครงการไปปฏิบัติกับผลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ ของโครงการ

สมชาย ดรงค์เดช (2552, น. 208) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ หรืออาจหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2552, น. 42) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผล หมายถึงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ และผลกระทบของแผนงาน / โครงการกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สมศักดิ์ นิลผาย (2555, น. 34) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นการทำงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายที่องค์กร กำหนดไว้

บุญชัย อาทิตย์ตั้ง (2559, น. 22) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจาก ผลลัพธ์ของการบรรลุ วัตถุประสงค์และประเมินผลโดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแผนงานหรือโครงการ หรืออาจเป็นการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการนำแผนงาน/โครงการไปปฏิบัติกับผลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ในที่นี้ผู้ที่ จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้คือผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่อง นั้นๆ เป็นอย่างดี ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 ระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 การศึกษาเชิงสำรวจ

ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์ (2551, น. 45-46) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การวิจัยเชิงสำรวจเป็นวิธีการวิจัยที่ใช้กันอย่างกว้างขวางทางสังคมศาสตร์ คือ วิธีการที่

ผู้วิจัยพยายามที่จะรวบรวมรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ โดยการสำรวจแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ตีความและรายงานสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน เพื่อนำมาแก้ปัญหาและปรับปรุงสถานการณ์ต่าง ๆ การวิจัยเชิงสำรวจเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยชุดของคำถามเพื่อบรรยายเจตคติและพฤติกรรมของประชาชนที่เลือกมาศึกษา ผู้วิจัยอาจใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม หรือวิธีอื่นที่เห็นสมควร และการเก็บข้อมูลอาจเก็บจากทุกประชากร หรือใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างก็ได้

กรมการจดหางาน (2553, น. 1) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่ ที่มีอยู่ทั้งนี้เพื่อบรรยายสถานภาพที่ปรากฏอยู่ มีอยู่นั้น เปรียบเทียบกับสถานภาพที่ปรากฏอยู่ในลักษณะต่าง ๆ และเปรียบเทียบกับสถานภาพที่เป็นมาตรฐาน โดยไม่สนใจว่าทำไมจึงปรากฏอยู่หรือมีอยู่อย่างนั้น

วรพจน์ พรหมสัตยพรต (2553, น. 2) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey studies) เป็นการศึกษาถึงลักษณะสภาพความเป็นอยู่ของเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ สามารถแบ่งออกเป็น การสำรวจเชิงพรรณนา การสำรวจเชิงอรรถาธิบาย และการสำรวจเชิงคาดการณ์ เป็นต้น

รุจิรา เรือนเหมย (2554, น. 2) การวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการศึกษาลักษณะความเป็นจริงตามสภาพในเรื่องต่าง ๆ ที่ต้องการศึกษาโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลเพื่อจัดทำรายงานนำเสนอข้อเท็จจริง ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น

ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์ (2556, น. 53) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นวิธีการวิจัยประเภทหนึ่งที่ใช้กันอย่างกว้างขวางและได้รับความนิยมในการนำมาใช้

แสวงหาความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขารัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ สังคมวิทยา มานุษยวิทยาและ บริหารธุรกิจ เป็นต้น โดยใช้ประชากรที่สนใจศึกษาหมดทุก หน่วยหรือใช้การสุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ สนใจจึงทำได้ทั้งการสำรวจประชากรและการสร้างตัวอย่าง การสำรวจประชากรหรือเรียกว่า สุ่มโนประชากร หรือ ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมชัดเจนคือ การสำรวจประชามติ, การ หยั่งเสียงความนิยมทางการเมืองและสังคม (Public-opinion poll) การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการจัดตั้ง หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น เป็นการศึกษาประชากรทุกหน่วย ใช้ได้ดีกับประชากรขนาดเล็ก จำนวนน้อย ส่วนการสำรวจ ตัวอย่าง เป็นการศึกษาบางหน่วยของประชากร วิธีการที่ผู้วิจัย พยายามที่จะรวบรวมละเอียดของข้อมูลต่างๆ โดยการสำรวจ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตีความ และรายงานสถานการณ์ที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมาแก้ปัญหาและปรับปรุงสถานการณ์ ต่าง ๆ

ไพศาล วรคำ (2558, น. 19) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับ ปรากฏการณ์หรือตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น การ เกิดขึ้น การกระจายหรือการแจกแจง หรือความสัมพันธ์ของตัว แปรทางการศึกษา ทางจิตวิทยาและทางสังคม เป็นต้น ซึ่ง ปรากฏการณ์หรือตัวแปรดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเก็บ รวบรวมข้อมูลได้ในปัจจุบัน การวิจัยเชิงสำรวจและการวิจัยเชิง สืบย้อนจึงแยกออกจากกันไม่ได้ชัดเจนนัก ตัวอย่างเช่น การศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึก ปฏิบัติงานของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงของ สถาบันอาชีวศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยต้องสร้างเครื่องมือที่ เหมาะสม นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ประกอบการหรือ ประชากรของผู้ประกอบการที่นักศึกษาไปฝึกงาน สารสนเทศที่

ได้จากผู้วิจัยก็จะสามารถอธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญของนักศึกษาที่สถานประกอบการต้องการ และระดับความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีการปฏิบัติงานของนักศึกษาสถาบันแห่งนี้ การศึกษาจึงควรเน้นคุณลักษณะของนักศึกษาที่สถานประกอบการต้องการ ไม่ใช่สาเหตุหรือเหตุผลว่า ทำไมผู้ประกอบการจึงมีความเห็นอย่างนั้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการศึกษาเชิงสำรวจหรือการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งหาคำตอบเกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่างๆ โดยรวบรวมรายละเอียดของข้อมูลต่าง ๆ และประมวลผลเพื่อจัดทำรายงานนำเสนอข้อเท็จจริง ซึ่งผลการศึกษานำไปวิเคราะห์หาแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงสภาพที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น

2.4.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549, น. 36) การสัมภาษณ์แบบลึก (Depth Interview) วิธีนี้นิยมใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพวิธีหนึ่ง มีลักษณะเป็นการถามแบบไม่มีโครงสร้าง มีเพียงแนวคำถาม และถามตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงแบบเผชิญหน้าหนึ่งต่อหนึ่ง การสัมภาษณ์แบบลึกจะเจาะ ลึกล้วงให้ได้คำตอบอย่างละเอียด อย่างครบถ้วน เท่าที่ผู้ให้สัมภาษณ์รู้ และสามารถตอบได้ การถามนอกจากจะถามให้อธิบายแล้วจะต้องถามถึงเหตุผลด้วย เพื่อจะใช้ตัดสินว่า ข้อความที่ตอบนั้นถูกต้องชัดเจน และเชื่อถือได้เพียงใด

กรแก้ว จันทภาษา (2550, น. 1) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) คือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth interview) เป็นการซักถามพูดคุยกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการถามเจาะลึกล้วงคำตอบอย่างละเอียดถี่ถ้วน การถามนอกจากจะให้อธิบายแล้ว

จะต้องถามถึงเหตุผลด้วย การสัมภาษณ์แบบนี้ จะใช้ได้ดีกับการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล เจตคติ ความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพในลักษณะต่าง ๆ

ทวีศักดิ์ นพเกษร (2551, น. 118) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการสัมภาษณ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยการใช้ประเด็น/แนวคำถามกว้าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้สนทนาเล่าเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมาย ผู้สัมภาษณ์มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ในลักษณะเป็นคู่สนทนา โดยผู้ถูกสัมภาษณ์ใช้ทักษะการสื่อสาร สร้างการสนทนาอย่างมีเป้าหมาย การสัมภาษณ์เชิงลึก จึง แตกต่าง จาก การ สัมภาษณ์ เชิง ส ำ ร ว จ (Standardized survey Interview) ในการทำวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการถามเพื่อให้ตอบให้มากกว่าการสนทนาและผู้ตอบจะให้ข้อมูลไปตามโครงสร้างคำถามที่เตรียมไว้แล้วเท่านั้น ขณะที่การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการใช้คำถามนำไปสู่การสนทนาซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีบทบาทกำหนดทิศทางการสนทนาร่วมกับผู้สัมภาษณ์เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำความเข้าใจประเด็นคำถามร่วมกัน การสนทนาเช่นนี้ ผู้สัมภาษณ์จะไม่ทำหน้าที่เพียงอ่านคำถามอธิบายความหมายของคำถาม แล้วบันทึกคำตอบลงในแบบสอบถามเท่านั้น แต่จะร่วมสนทนาให้ได้เรื่องราวมากขึ้นไปตามการเล่าเรื่องของผู้ให้ข้อมูล ภายใต้บรรยากาศที่ผ่อนคลายสบายๆ และเป็นส่วนตัว

สุภางค์ จันทรานิช (2553, น. 77) การสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจเฉพาะ (Focus Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) การสัมภาษณ์แบบนี้ หมายถึง การสัมภาษณ์ที่ผู้สัมภาษณ์มีจุดสนใจอยู่แล้ว จึงพยายามหาคำถามความสนใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ให้เข้าสู่จุดที่สนใจ ทั้งนี้เพราะในบางครั้งผู้สัมภาษณ์อาจไม่ต้องการทราบเหตุผลหรือข้อเท็จจริงในเรื่องหนึ่งเรื่องใดทุกชั้นตอน เพราะอยู่นอกเหนือขอบเขต

ของการวิจัยในขณะนั้น จึงเลือกสัมภาษณ์เอาแต่จุดที่ต้องการ ฉะนั้นลักษณะที่สำคัญของการสัมภาษณ์แบบนี้จึงขึ้นอยู่กับที่ผู้วิจัยจะต้องรู้ก่อนแล้วว่าต้องการข้อมูลอะไร ชนิดใด เมื่อเห็นว่าผู้ถูกสัมภาษณ์พูดนอกเรื่องหรือนอกเหนือจากจุดที่สนใจ ก็พยายามโยกเข้าหาประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ อย่างไรก็ตาม การทำเช่นนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความชำนาญของผู้สัมภาษณ์เป็นส่วนใหญ่ เพราะจะต้องรวบรัดหรือตัดบทโดยไม่ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เกิดความรู้สึกไม่สบายใจและไม่อยากให้ความร่วมมือ

รัตน์ บัวสนธิ์ (2556, น. 106-107) การสัมภาษณ์ระดับ ลึก (In-depth Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบมีจุดเน้น โดยเฉพาะ (Focus Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่นักวิจัยมี จุดเน้นหรือประเด็นที่สนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะที่ ต้องการจะได้คำตอบจากผู้ถูกสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าว โดยไม่ต้องการทราบรายละเอียดปลีกย่อยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ ประเด็นที่ต้องการ ซึ่งในการสัมภาษณ์นั้นถ้าหากคำตอบของผู้ ถูกสัมภาษณ์ออกนอกประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจแล้ว ผู้วิจัยจะ พยายามหันเหโน้มนำเข้าสู่ประเด็นที่สนใจต้องการทราบ คำตอบ ทั้งนี้ในการหันเหโน้มนำเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการ นักวิจัยจำเป็นต้องอย่างยิงที่จะต้องกระทำอย่างมีชั้นเชิง ค่อยเป็น ค่อยไป มิใช่การรวบรัดตัดบทตรงเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการอย่าง ทันทีทันใดโดยไม่คำนึงว่าจะสร้างความลำบากใจหรือ ความรู้สึกไม่ต้องการให้ความร่วมมือเกิดขึ้นกับผู้ถูกสัมภาษณ์ หรือไม่อย่างไร

ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์ (2556, น. 199) การ สัมภาษณ์แบบหยั่งลึก (Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์ อย่างลึกซึ้งที่ผู้สัมภาษณ์ต้องพยายามล้วงเอาความจริงหรือ ความลับของผู้ถูกสัมภาษณ์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อให้ ทราบถึงเหตุผลที่ก่อให้เกิดข้อเท็จจริงนั้น ๆ จึงควรใช้วิธีล้วง

ความลับเรียกว่า วิธี “Probe” เป็นวิธีการช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ เกิดอารมณ์ต่าง ๆ จนเปลือยพูดความจริงออกมา ผู้สัมภาษณ์ต้อง ระมัดระวังคำพูด คือ ต้องไม่ถือเอาคำพูดที่ผู้ตอบอย่างรุนแรงมา เป็นอารมณ์

อรนรินทร์ ขจรวงศ์วัฒนา (2556, น. 2) การ สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการสัมภาษณ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยการใช้ประเด็น/แนวคำถามกว้าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้สนทนา เล่าเรื่องราวอย่างมีเป้าหมาย ผู้สัมภาษณ์มักมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ ถูกสัมภาษณ์ในลักษณะเป็นคู่สนทนา ใช้ทักษะการสื่อสาร สร้างการสนทนาอย่างมีเป้าหมายการสัมภาษณ์เชิงลึกจึง แตกต่างจากการสัมภาษณ์เชิงสำรวจ ซึ่งเป็นการถามเพื่อให้ ตอบมากกว่า การสนทนา..และผู้ตอบจะให้ข้อมูลไปตาม โครงสร้างคำถามที่เตรียมไว้แล้วเท่านั้น ขณะที่การสัมภาษณ์ เชิงลึกเป็นการใช้คำถามนำไปสู่การสนทนา ภายใต้บรรยากาศ ที่ผ่อนคลาย สบายๆและเป็นส่วนตัว

ไพศาล วรรคำ (2558, น. 219) การสัมภาษณ์แบบ เจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์บุคคลใด บุคคลหนึ่งในเรื่องที่บุคคลนั้นไม่ต้องการเปิดเผยให้บุคคลอื่น รับรู้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบนี้จึงเป็นข้อมูลเชิงลึก ที่ผู้ให้สัมภาษณ์จะเปิดเผยเฉพาะกับบุคคลที่สนิทสนมและไว้ ว่างใจเท่านั้น ดังนั้นการสัมภาษณ์แบบนี้จึงต้องใช้การพูดคุย กันตัวต่อตัวระหว่างผู้วิจัยผู้ให้สัมภาษณ์ และเป็นการ สนทนาแบบค่อยเป็นค่อยไป ไม่ให้ผู้รับการสัมภาษณ์รู้สึกอึดอัด หรือถูกคุกคามเพื่อตอบ ผู้วิจัยต้องรักษาบรรยากาศในการ สนทนาให้เป็นเหมือนการพูดคุยกันตามปกติ ให้ผู้รับการ สัมภาษณ์ค่อยๆเปิดเผยข้อมูลออกมา จนกว่าจะได้ข้อมูล ครบถ้วนตามที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการ สัมภาษณ์ที่มีจุดเน้นหรือประเด็นที่สนใจเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

โดยเฉพาะ มีการเตรียมข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แต่ในการสัมภาษณ์มีการยืดหยุ่นได้ ซึ่งผู้สัมภาษณ์เองต้องมีทักษะในการสัมภาษณ์หรือโน้มน้าวผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าสู่ประเด็นที่สนใจ ต้องการทราบคำตอบให้ได้ ทั้งนี้การสัมภาษณ์จะชะได้ประเด็นตรงตามที่สนใจหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความชำนาญของผู้สัมภาษณ์

2.5 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

2.5.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 103/1 ถนนรณชัยชาญยุทธ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยจัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 36 และ 37 เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหาร และการจัดการศึกษาบรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีพื้นที่บริการ 7 อำเภอ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอจตุรพักตรพิมาน อำเภอธวัชบุรี อำเภอศรีสมเด็จ อำเภोजังหาร อำเภอเชียงขวัญ อำเภอทุ่งเขาหลวงโดย ดร.อธิปปรัชญ ฤควัฒน์ภักดี เป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงาน 11 คน ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา 11 คน

3. ศึกษานิเทศก์ 22 คน

4. ข้าราชการพลเรือน 59 คน

5. ลูกจ้างประจำ 8 คน

6. ลูกจ้างชั่วคราว 7 คน

7. ช่วยราชการ 5 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานจำนวน 234 โรงเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน จำนวน 22 โรงเรียน ครู
จำนวน 2,400 คน นักเรียน จำนวน 30,197 คน

2.5.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.5.2.1 วิสัยทัศน์

ภายในปี 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักในการ
ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการมีส่วนร่วมจาก
ทุกภาคส่วน ให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

2.5.2.2 พันธกิจ

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1 มีคุณภาพตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา

2) จัด ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการศึกษา
 ปฐมวัย และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้ประชาชนวัยเรียนได้รับการ
 เรียนรู้อย่างทั่วถึง

3) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้น
 พื้นฐานในระดับที่สูงกว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

4) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัด
 การศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และ
 มีคุณธรรม จริยธรรม

5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนใน
 การจัดการศึกษา

2.5.2.3 เป้าประสงค์

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ร้อยเอ็ด เขต 1 และสถานศึกษามีความเข้มแข็งเป็นกลไกหลัง
 ขับเคลื่อนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

2) ประชากรวัยเรียนภาคบังคับทุกคนได้รับ
 การศึกษาอย่างทั่วถึง และเสมอภาค

3) ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
 การศึกษาชาติ

4) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ มี
 ทักษะตามสมรรถนะ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
 วิชาชีพ

5) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและ
 จัดการศึกษา

2.5.3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
 เขต 1 ได้รับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรอง
 มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จำนวน 234

โรงเรียน ได้รับรายงาน ผลจากสมศ.แล้ว 136 โรงเรียน พบว่า
ได้รับการรับรอง จำนวน 134โรงเรียน ไม่ผ่านการรับรอง 2
โรงเรียน

2.5.4 สภาพปัจจุบันปัญหาของการนิเทศ

2.5.4.1 สภาพปัจจุบันปัญหาของการนิเทศของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

การนิเทศการศึกษาเป็นอำนาจหน้าที่ของกลุ่มนิเทศ
ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา โดยตรง โดยเพิ่มพูน
ร่วมศร (2558, น. 99-100) ได้เสนอปัญหาการนิเทศของ
ศึกษานิเทศก์ไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1) ศึกษานิเทศก์มีภาระงานด้านนโยบายที่
รับผิดชอบมาก ทำให้ไม่มีเวลาออกนิเทศ หรือต้องเวลาในการ
ออกนิเทศ

2) ศึกษานิเทศก์ต้องรับผิดชอบโรงเรียนคนละ
ประมาณ 13-15 โรงเรียน และอยู่ห่างไกลกันทำให้มีเวลาใน
การออกนิเทศไม่เพียงพอ

3) งบประมาณในการออกนิเทศแต่ละครั้งมี
จำนวนจำกัด

4) ไม่มียานพาหนะส่วนกลางในการเดินทาง

5) นิเทศไม่ทั่วถึงและต่อเนื่องถึงห้องเรียนทุก
โรงเรียน

2.5.4.2 สภาพปัจจุบันปัญหาของการนิเทศของ
ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน

1) ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญ
สนใจเกี่ยวกับการนิเทศ

2) ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการนิเทศ

3) ผู้บริหารบางคนไม่ชอบอยู่โรงเรียน เมื่อครู
ต้องการความช่วยเหลือจึงไม่สามารถช่วยได้ทันที

- 4) ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถให้การนิเทศในบางเรื่องกับครูได้
- 5) เอกสารที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าที่โรงเรียนไม่มี
- 6) ระบบข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน ไม่เป็นระบบ และไม่สะดวกในการใช้
- 7) ระบบอินเทอร์เน็ตมีปัญหาไม่สะดวกในการใช้งาน
- 8) การนิเทศภายในที่มีในบางโรงเรียนเป็นการนิเทศที่ไม่มีรูปแบบ ไม่มีระบบขั้นตอน
- 9) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมส.) ได้ให้ข้อเสนอแนะกับโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินรอบสอง จำนวน 20 โรงเรียน ในลักษณะที่เหมือนกันคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนางานวิชาการให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวมสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

สุรัชย์ รอดเจริญ (2550, น. 50-51) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามความคิดเห็น

ของผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้างานวิชาการ ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และด้านการประเมินผลการนิเทศภายใน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน แนวทางพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 สรุปได้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนวางแผน ผู้มีส่วนได้เสียทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในให้ชัดเจน 2) ขั้นปฏิบัติควรสร้างจิตสำนึกให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศภายใน สนับสนุนด้านงบประมาณ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างต่อเนื่อง 3) ขั้นตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ดำเนินการนิเทศภายในตามตารางที่กำหนด รายงานความก้าวหน้าเป็นระยะ 4) ขั้นประเมินผล ควรประเมินผลเพื่อการพัฒนาให้กำลังใจเสนอแนะ ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ผลการประเมิน และพัฒนาการนิเทศให้ดีขึ้น

พัชรี ศานติอวารณ์ (2552, น. 96-97) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่नावางอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่ แยกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประเมินผลการสอน ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ และด้านการจัดการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะได้แก่ ผู้บริหารมี

หน้าที่ช่วยให้ครูพอใจในงานที่ทำ ให้ได้รับความสะดวกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบาย ช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน จัดบริการด้านต่าง ๆ เช่น คู่มือครู การอบรม

ปราณี พงษ์สุวรรณ (2553, น. 65-66) ได้ศึกษาระดับปัญหาการนิเทศภายในของ โรงเรียนสังกัดเทศบาล เมืองชัยภูมิ วัตถุประสงค์วิเคราะห์แนวทางพัฒนาการนิเทศภายในของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผลการศึกษา พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศมีแนวทางพัฒนา คือการวางแผนการนิเทศโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมร้อยละ 73.45 จัดทำแผนการนิเทศอย่างชัดเจนร้อยละ 60.18 จัดทำคู่มือและสร้างเครื่องมือนิเทศร่วมกันไว้ละ 51.33 ให้รายงานสรุป ผลการนิเทศอย่างต่อเนื่องร้อยละ 30.97 ด้านการปฏิบัติการนิเทศมีแนวทางพัฒนา คือ แจ้งผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 79.65 การนิเทศควรมีรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ร้อยละ 76.99 มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้เรื่องการนิเทศร้อยละ 70.80 วันเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 57.52 การนิเทศโดยเป็นรูปแบบที่ให้กำลังใจ หรือเป็นกัลยาณมิตรคิดเป็นร้อยละ 57.52 และไปศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบที่มีการนิเทศอย่างเป็นระบบร้อยละ 49.56 ด้านการประเมินผลการนิเทศมีแนวทางพัฒนาดังนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำกับติดตาม และตรวจสอบ อย่างสม่ำเสมอร้อยละ 72.57 แต่งตั้งและมอบหมายให้มีคณะกรรมการตรวจสอบการนิเทศร้อยละ 67.26 และประสานงานกับฝ่ายศึกษานิเทศก์ระดับเทศบาลร้อยละ 55.75 ด้านการปรับปรุงผลการนิเทศมีแนวทาง

พัฒนา ดังนี้ การนำผลการนิเทศไปปรับปรุง พัฒนาการเรียน การสอนร้อยละ 73.45 มีการประเมินผลการนิเทศเพื่อ เปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร้อยละ 51.33 ควรนำ ข้อบกพร่องมาพัฒนาปรับปรุงการนิเทศในครั้งต่อไปร้อยละ 44.25

สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี (2554, น. 152-156) ได้ศึกษาการ พัฒนาระบบการนิเทศทางไกลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 2 ผลการศึกษพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการ นิเทศทางไกลขาดความชัดเจนในรายละเอียดของการนิเทศ ทางไกล ชุดความรู้กับความต้องการของโรงเรียนไม่สอดคล้อง กัน เนื่องจากขาดการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการจาก ครูและบุคลากรก่อน รวมถึงสื่อที่ใช้ในการนิเทศทางไกลไม่ เหมาะสมสำหรับการถ่ายทอดความรู้เพื่อการนิเทศทางไกล ตลอดจนขาดเทคนิควิธีการที่ทันสมัยสำหรับการนิเทศทางไกล 2) แนวทางการพัฒนาระบบการนิเทศทางไกล ประกอบด้วย 2.1) การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ 2.2) การ กำหนดนโยบายและมาตรการ 2.3) การสร้างชุดความรู้ 2.4) การผลิตสื่อ 2.5) การอบรมการเข้าถึงชุดความรู้และการใช้สื่อ 2.6) การนิเทศ 2.7) การประเมินผล 3) การนิเทศทางไกลโดย ใช้ระบบการนิเทศทางไกลทั้ง 7 ขั้นตอนผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ <http://WWW.sornortom.com> เป็นช่องทางการนิเทศทางไกล ทำให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้รับการ นิเทศ ทำให้ผู้นิเทศได้รับแนวความคิดใหม่ในการพัฒนาการ เรียนการสอน โดยมีกรอบแนวคิดในการนิเทศคือเรื่อง การ จัดการเรียนการสอนโครงการคุณธรรม ทำให้ได้รับความสนใจ เป็นอย่างดี ผู้รับการนิเทศมีความพอใจและทัศนคติที่ดีการ นิเทศสามารถนำความรู้จากการรับการนิเทศมาสอนนักเรียน

จิรภัทร เหมืองทอง (2555, น. 177-178) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามสภาพ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนา ด้านการประเมินความต้องการความจำเป็นในการพัฒนา ด้านการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข และด้านการลงมือปฏิบัติ 2) เปรียบเทียบสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามสภาพ พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 จากประเด็นที่มีค่าความถี่สูงสุดของแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนา ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ด้านการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนา ควรจัดประชุมบุคลากรเพื่อร่วมกันวิเคราะห์เด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนา ในการดำเนินงาน นิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ด้านการหาแนว

ทางเลือกเพื่อพัฒนา ควรมอบหมายภาระงานด้านการนิเทศภายในแก่บุคลากรตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ด้านการลงมือปฏิบัติ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ควรติดตามประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อดำเนินการหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน

ดาวรรณ เอมณิล (2555, น. 92-93) ได้ศึกษาการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนโรงเรียนบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า การทำงานงานในวงรอบที่ 1 พบว่า ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจการพัฒนาาระบบนิเทศภายในทั้ง 5 ขั้นตอน โรงเรียนมีระบบและกระบวนการนิเทศภายในที่ปรับปรุงพัฒนารูปแบบใหม่ มาใช้ในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสมบูรณ์ผู้ร่วมวิจัยมีความสนใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ในขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ และขั้นตอนการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน เนื่องจากในขั้นตอนการใช้ระบบการนิเทศ ผู้นิเทศยังขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติ การนิเทศภายในตามระบบใหม่ คือ ไม่สามารถนำขั้นตอนการนิเทศทั้งหมดมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร มีการปฏิบัติที่ข้ามขั้นตอน ไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการนิเทศ ทำให้ผู้นิเทศขาดความมั่นใจในการให้การนิเทศ จึงต้องนำไปพัฒนาในขั้นตอนการใช้ระบบในวงรอบที่ 2 ต่อไปในวงรอบที่ 2 พบว่า ผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาระบบการนิเทศภายในพบว่า ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติการณ์นิเทศภายใน ปฏิบัติตาม

ขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติการณ์เทศภายในมากขึ้น สร้างความมั่นใจและสามารถปฏิบัติการณ์เทศภายในอย่างต่อเนื่องสามารถจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาทั้งด้านระบบงานและบุคลากร กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายในอย่างจริงจังมากขึ้น มีการแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างชัดเจน มีความเข้าใจในระบบที่ตรงกันและนำระบบมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในทุกขั้นตอน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การพัฒนากระบวนการนิเทศ ภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในทุกขั้นตอน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้รับความสะดวกในทุก ๆ ด้าน สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ครูตระหนักในคุณค่าของตนเองมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน มีความมั่นใจและพร้อมรับการนิเทศ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นตามลำดับ

ศศิธร กองกาญจน์ (2556, น. 78-79) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาท

ของผู้บริหารในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา ในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการนิเทศภายในแต่ละ รูปแบบของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลางและผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่มีบทบาทในการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการ นิเทศภายในของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและ รายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน มีบทบาทต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05

สมมิตร สมศรี (2556, น. 96-98) ได้ศึกษาได้ศึกษา การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การ พัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามโดยรวมมีการพัฒนาอยู่ใน ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการนิเทศภายใน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ พัฒนาการนิเทศภายในโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการศึกษาแนว

ทางการพัฒนาการนิเทศภายในสรุปในภาพรวม คือ ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจบริบทของการนิเทศ ทั้งด้านความรู้ ครู นักเรียน และสภาพแวดล้อม ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องกำหนดข้อตกลงความร่วมมือกัน ควรจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ส่วนการนิเทศฯ ให้เน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยหลีกเลี่ยงการใช้เกณฑ์การตัดสินแต่ให้ใช้วิธีการส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแทน ควรส่งเสริมการนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการศึกษา ควรแจ้งผลการนิเทศภายในให้ผู้รับการนิเทศทราบ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่งตั้งผู้นิเทศภายในให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และโรงเรียนควรสร้างทีมงานครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้การนิเทศหรือฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงานทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

เพิ่มพูน รมศรี (2558, น. 208-226) การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า 1) โรงเรียนมีสภาพปัญหาและความต้องการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากร 2) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการนิเทศ 3) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 4) เทคนิคการนิเทศ 5) สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ 7) การสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศภายในทุกองค์ประกอบ ยกเว้นการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ ทำให้

โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งซึ่งจะ
บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

williams (1994, pp. 2525-A) ได้ศึกษากลยุทธ์การ
ใช้การนิเทศภายในโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
ของบุคคลในโรงเรียน กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และ
ประธานสหภาพครูในเขตโรงเรียน K-12 รัฐแคลิฟอร์เนีย
พบว่า 1) ผู้บริหารและครูขาดความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดี
ต่อกันในเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน 2) ครูผู้สอนมี
ความเห็นที่ ผู้บริหารไม่ค่อยสังเกตการณ์และเยี่ยมชมห้องเรียน
อยู่เป็นประจำ 3) ผู้บริหารให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการ
นิเทศภายในโรงเรียนมากกว่าการจัดการด้านอื่นๆ และ
เสนอแนะว่า ควรลดนวัตกรรมในการนิเทศภายในที่มีความ
ซับซ้อนลง ควรมีการยืดหยุ่นและพัฒนากลยุทธ์ในการนิเทศ
ภายในเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน

Madison (2002, p. 128) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของผู้
นิเทศในโรงเรียนประถมศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพ
ได้แก่ บรรยากาศหน้าโรงเรียน ความพึงพอใจต่องานที่
รับผิดชอบ ความพึงพอใจในหน้าที่ของครูที่สัมพันธ์กับรูปแบบ
ภาวะผู้นำและระดับการใช้อำนาจของผู้นิเทศ การทำข้อมูลใช้
แบบสอบถาม พบว่า 1) อยู่ที่มีความพึงพอใจในงานหน้าที่หรือ
พอใจเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศ 2) ครูชอบทำงาน
ร่วมกับผู้ที่มีการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบหรือสายบังคับ
บัญชา 3) นิเทศมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงานมากกว่าการ
ทำงานร่วมกับบุคลากรในระดับผู้บริหารเดียวกัน 4) ครูระบุว่า
ผู้นิเทศที่ใช้อำนาจตามระเบียบและมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ
ภาวะผู้นำได้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีภาวะผู้นำกลุ่ม 5) ครู

รับรู้ว่าผู้นิเทศที่มีคณะทำงานตามอำนาจหน้าที่ มีส่วนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีความไว้วางใจและความสมานสามัคคีเกิดขึ้น

Wanzare (2005, pp. 3651-A) ได้ศึกษาการนิเทศการสอนในโรงเรียนประเทศเคนยา ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติการนิเทศมีส่วนสัมพันธ์กับการใช้คำถามที่ไม่กระฉ่าง ความแน่นอน ขาดความจริงใจและไม่ให้เกียรติแก่ผู้ขอรับการปรึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ให้คำปรึกษากับทักษะการนิเทศซึ่งไม่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นิเทศและไม่ค่อยได้รับการใส่ใจเท่าที่ควรจากครูผู้สอน

Blakely. (2009, pp. 93-A) ได้ศึกษาการนิเทศผู้ให้คำปรึกษาโรงเรียนผู้รับการอบรมโดยใช้รูปแบบ ASCA ผลการศึกษาพบว่า 1) มีนัยสำคัญแตกต่างกันระหว่างการปกครองโดยใช้รูปแบบ ASCA ในทุกกิจกรรมของการนิเทศและ 2) ช่วยให้ผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสบการณ์มากใช้รูปแบบ ASCA โดยการอบรมมากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย และข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป คือ ควรมีการจัดให้ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้แก่ผู้ให้คำปรึกษาด้วย

จากแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยสามารถดำเนินในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรงด้าน 2) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่มกลุ่ม 3) ด้านการสร้างเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพ 4) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและ 5) ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนิเทศภายใน

สถานศึกษา ได้แก่ 1) ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ 2) วิธีการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 4) สื่อเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ระบบ รวมถึงแอปพลิเคชันต่างๆที่ช่วยให้การดำเนินการนิเทศได้รวดเร็วและง่ายขึ้น อีกทั้งต้องอาศัยทักษะของผู้บริหาร กระบวนการและรูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ และบริหารจัดการและตัดสินใจเป็นผู้ผลักดันให้เกิดคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีประสิทธิผล มีวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 234 โรงเรียน จำนวน 2,400 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 475 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง (Krejcie & Morgan) กำหนดสัดส่วนตามสถานภาพ (ผู้บริหารและครู) ทำการสุ่มอย่างง่ายจนได้จำนวนตามที่กำหนดไว้

ตารางที่ 3.1

แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

สถานภาพ	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหาร	234	148
ครู	2,146	327
รวม	2,400	475

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก ข้อมูลแผนอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษา. โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2559, กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม โดยลักษณะของเครื่องมือแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check-List) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Type) ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน และเรื่ององค์ประกอบการนิเทศภายใน พร้อมนำผลการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นตารางตาราง และทำการสรุปเรื่ององค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน และนำไปใช้ในเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาตามกรอบการวิจัยคือองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ด้านสื่อเทคโนโลยี นำมาเป็นแนวทางในการสร้างคำถาม

3.3 นำผลการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน โดยพิจารณาให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครบถ้วน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ และเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย อาจารย์ ดร.อาทิตย์ อาจหาญ ดร.สมาน แก้วคำไสย์ นางพัชรี ศรีษะภูมิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยในแบบสอบถามแต่ละข้อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน จะต้องมีความเห็นตรงกัน หรือมีความสอดคล้องกันอย่างน้อย 2 ใน 3 คน ผลที่ได้คือมีค่า .67 ขึ้นไปทุกข้อ

3.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ แล้วนำกลับมาให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คือ โรงเรียนบ้านหนองเข็ง โรงเรียนบ้านแจ้งโคกล่ามแจ้งข่า โรงเรียนบ้านป่าฝาง แยกเป็นผู้บริหาร 3 คน ครู 27 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผลคือแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.33-0.74 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.94

3.8 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามออกหนังสือ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พร้อมแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างและผ่านการตรวจสอบแล้วว่าข้อมูลมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 แบบสอบถาม

5.1.1 วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 122-127)

ระดับ ค่า	ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
5	4.51 – 5.00	มีปัญหการนิเทศระดับมากที่สุด
4	3.51 – 4.50	มีปัญหการนิเทศในระดับมาก
3	2.51 – 3.50	มีปัญหการนิเทศในระดับปานกลาง
2	1.51 – 2.50	มีปัญหการนิเทศในระดับน้อย
1	1.00 – 1.50	มีปัญหการนิเทศในระดับน้อยที่สุด

5.1.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการทดสอบ t-test และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน

5.1.3 แบบสอบถามปลายเปิด ที่เป็นแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยวิธีการแจกแจงความถี่แบบจัดกลุ่ม (Group Data) โดยวิเคราะห์เนื้อหา

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 112-113)

$$(3-1) \quad P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ f แทน ร้อยละ

N แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงเป็นร้อยละ

P แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

6.2.2 เฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (นพพร ธนะชัยจันทร์, 2555, น. 18)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \quad (3-2)$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

(ชาลิต ชุกำแพง, 2553, น. 66)

$$S.D. = \frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)} \quad (3-3)$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ใช้วิเคราะห์ t-test

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

1. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้ทรงคุณวุฒิตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีผลการประเมินภายนอก รอบที่สาม

ระดับดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 45)

1.1 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

1.3 ครูที่รับผิดชอบการนิเทศภายใน จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้มาจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 ตอนที่ 2 มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นคำถาม ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ในตอนที่ 2 มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นคำถาม

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 1 ฉบับ

3.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อ ขอคำแนะนำพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อสัมภาษณ์และเนื้อหา ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.4 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากต้นสังกัดออกหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเข้าการสัมภาษณ์

3.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับต่อไป

3.6 เข้าสัมภาษณ์ในประเด็น แนวทางการนิเทศภายใน โรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานนิเทศ โรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกกรอบที่สามารถดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย

3.6.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

3.6.1.1 เป็นศึกษานิเทศก์ตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

3.6.1.2 ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

3.6.2.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียนผ่านการประเมินรอบสามารถดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน

3.6.2.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่โรงเรียนที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

3.6.2.3 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.6.3 ครูที่รับผิดชอบงานนิเทศภายในโรงเรียน จำนวน 3 คน ที่มีคุณสมบัติดังนี้

3.6.3.1 เป็นครูที่รับผิดชอบงานนิเทศภายใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1

3.6.3.2 เป็นครูที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 และผ่านการประเมินรอบสามระดับดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน

3.6.3.3 เป็นครูที่ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยต่ำกว่า 7 ปี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.2 เสนอผลการสัมภาษณ์เป็นความเรียง

4.3 ผู้วิจัยเขียนรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขเขียนรายงานวิจัยและเผยแพร่ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยขอรายงานผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน และผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศ ภายในโรงเรียน

ผลจากการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน และ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ ทัวไปของผู้ตอบ แบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 475 คน ผลปรากฏดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน
ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน และเปรียบเทียบความคิดเห็น
ระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน

1. ผลจากการศึกษาองค์ประกอบการนิเทศภายใน
โรงเรียนได้มา 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านผู้นิเทศและผู้รับการ
นิเทศ 2) ด้านวิธีการนิเทศ 3) ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ
4) ด้านสื่อและเทคโนโลยี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	148	31.16
ครู	327	68.84
รวม	475	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 68.84 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 31.16

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ผลการวิเคราะห์ ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4.2

ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้าน

การนิเทศภายในโรงเรียน	X	S.D.	ระดับ ปัญหา
1. ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	2.78	1.09	ปานกลาง
2. ด้านวิธีการนิเทศ	2.78	1.22	ปานกลาง
3. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	2.81	1.08	ปานกลาง
4. ด้านสื่อและเทคโนโลยี	3.52	.83	มาก
โดยรวม	2.97	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เห็นว่ามีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 2.97$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสื่อและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.52$) และมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 2.78$) ด้านวิธีการนิเทศ ($\bar{X} = 2.78$) และด้านสื่อเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ($\bar{X} = 2.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เป็นรายชื่อ

ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	X	S.D.	ระดับ ปัญหา
1. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	2.83	1.15	ปานกลาง
2. การแต่งตั้งผู้นิเทศจากผู้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ	2.75	1.19	ปานกลาง
3. การช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและคนอื่น	2.77	1.20	ปานกลาง
4. การสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกันของบุคลากร	2.70	1.22	ปานกลาง
5. การรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำไปปฏิบัติของ	2.79	1.16	ปานกลาง

บุคลากร			
6. การตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร	2.77	1.21	ปานกลาง
7. การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้นิเทศให้เป็นที่ยอมรับ	2.81	1.15	ปานกลาง
8. ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง	2.83	1.19	ปานกลาง
9. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้นิเทศมีความรู้และสามารถนิเทศครูได้	2.76	1.18	ปานกลาง
10. ความพร้อมรับการนิเทศของครูผู้สอน	2.71	1.20	ปานกลาง
รวม	2.78	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่ามีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ($\bar{X} = 2.83$) ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.78$) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้

ความสามารถของผู้นิเทศให้เป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 2.81$) และการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำไปปฏิบัติของบุคลากร ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านวิธีการนิเทศ เป็นรายชื่อ

ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านวิธีการนิเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัญหา
1.การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง	2.76	1.18	ปานกลาง
2.การสร้างข้อตกลงหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	2.76	1.21	ปานกลาง
3.การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการและเรียงลำดับความสำคัญปัญหาและความต้องการ	2.80	1.19	ปานกลาง
4.การวางแผนการนิเทศ	2.74	1.21	ปานกลาง
5.การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ	2.72	1.23	ปานกลาง
6.การกำหนดขั้นตอนการนิเทศ	2.75	1.23	ปานกลาง
7.การกำหนดกิจกรรมการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.76	1.17	ปานกลาง

8.การกำหนดปฏิทินการนิเทศ	2.72	1.22	ปานกลาง
9.การปฏิบัติการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศ	2.79	1.21	ปานกลาง
10.การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติ การนิเทศการสรุปผลการนิเทศ	2.78	1.17	ปานกลาง
11.การสะท้อนผลการนิเทศ	2.91	1.16	ปานกลาง
12.การสรุปผลการนิเทศ	2.76	1.20	ปานกลาง
รวม	2.78	1.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่ามีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านวิธีการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสะท้อนผลการนิเทศ ($\bar{X} = 2.91$) รองลงมาคือ การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการและเรียงลำดับความสำคัญปัญหา และความต้องการ ($\bar{X} = 2.80$) และการปฏิบัติการนิเทศตามปฏิทิน การนิเทศ ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5

ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ เป็นรายข้อ

ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	X	S.D.	ระดับ ปัญหา
1.การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการ นิเทศให้เหมาะสมและมีคุณภาพ	2.82	1.16	ปานกลาง
2.การประชุมชี้แจงแนวทางการสร้าง เครื่องมือการนิเทศจากวัสดุที่มีใน โรงเรียน	2.81	1.17	ปานกลาง
3.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการ นิเทศ	2.83	1.14	ปานกลาง
4.การมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือ ในการนิเทศของบุคลากร	2.83	1.14	ปานกลาง
5.การจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการ นิเทศ	2.81	1.13	ปานกลาง
6.การมีคู่มือการใช้เครื่องมือในการ นิเทศ	2.77	1.17	ปานกลาง
7.การใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่าง เหมาะสม	2.79	1.15	ปานกลาง
8.การสรุปผลการใช้เครื่องมือทุกครั้ง	2.81	1.17	ปานกลาง
รวม	2.82	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่ามี ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุก

ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ($\bar{X} = 2.83$) การมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือในการนิเทศของบุคลากร ($\bar{X} = 2.83$) รองลงมาคือ การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้เหมาะสมและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 2.82$) และการประชุมชี้แจงแนวทางการสร้าง เครื่องมือการนิเทศจากวัสดุที่มีในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.81$) การจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ($\bar{X} = 2.81$) การสรุปผลการใช้เครื่องมือทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6

ระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ด้านสื่อและเทคโนโลยี เป็นรายข้อ

ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านสื่อและเทคโนโลยี	X	S.D.	ระดับ ปัญหา
1.การสร้างเครือข่ายการนิเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	3.82	1.01	มาก
2.การใช้อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ซอฟต์แวร์ระบบช่วยในการนิเทศ	3.31	1.05	ปานกลาง
3.การมีคู่มือการใช้สื่อเทคโนโลยีการนิเทศ	3.39	1.08	ปานกลาง
4.การนิเทศผ่านแอปพลิเคชัน	3.55	1.09	มาก
รวม	3.52	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ เห็นว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านสื่อและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายการนิเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.82$) และการนิเทศผ่านแอปพลิเคชัน ($\bar{X} = 3.55$) และเห็นว่ามีปัญหา การนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ปานกลางอีก 2 ข้อ ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.7

ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 148)		ครู (n = 327)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านผู้นิเทศและผู้รับ การนิเทศ	2.49	1.09	2.90		
2. ด้านวิธีการนิเทศ	2.45	1.07	2.92	1.22	2.423	.016*
3. ด้านสื่อเครื่องมือที่ใช้ ในการนิเทศ	2.49	1.06	2.97	1.16	4.693	.000*
4. ด้านสื่อและ เทคโนโลยี	3.27	1.05	3.58	1.05	3.658	.000*
รวม	2.68	1.07	3.09	1.16	3.421	.001*

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เห็นว่าการนิเทศภายในโรงเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งโดยรวม และรายด้าน ยกเว้นด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่าสถานศึกษามีปัญหาการนิเทศ
ภายในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ใน 4 ด้านผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการสรุปประเด็นแล้วนำเสนอ
เป็นความเรียงผลปรากฏตามตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8

*ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับแนวทางการ
นิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*

ข้อเสนอแนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู	ความถี่
ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ	
1. ควรแต่งตั้งผู้นิเทศจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งใจปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	39
2. ควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนเห็น ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศ	25
3. บุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่อง การนิเทศภายในและกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละ คนอย่างชัดเจน	21
4. ควรให้ยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้นิเทศและ ผู้รับการนิเทศ	19
ด้านวิธีการนิเทศ	
1. ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนในการนิเทศ และการปฏิบัติตามแผน การนิเทศที่วางไว้	38
2. ควรให้มี การนิเทศอย่างเป็นระบบและมี การนิเทศ ต่อเนื่อง	30
3. ควรให้มีความหลากหลายในการนิเทศ	22
4. การนิเทศแต่ละครั้งควรมีการสรุปผลการนิเทศ และ นำผลการนิเทศไปใช้ประโยชน์	19
ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ	
1. การกำหนดเครื่องมือไว้สำหรับการนิเทศในแต่ละ ครั้งควรให้ชัดเจน	39
2. การนิเทศควรมีเครื่องมือที่หลากหลาย สื่อที่ทันสมัย	33

เข้าถึงได้เร็ว

3. ควรจัดเตรียมเครื่องมือไว้ให้เพียงพอก่อนการ
ดำเนินการนิเทศ

29

(ต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู	ความถี่
ด้านสื่อและเทคโนโลยี	
1. ก่อนจะใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการนิเทศ บุคลากรที่เกี่ยวข้องควรได้รับ การพัฒนาเกี่ยวกับ ระบบสารสนเทศ และพัฒนาเกี่ยวกับการใช้เครื่อง อำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ สื่ออุปกรณ์ อื่นๆ	48
2. การสร้างเครือข่ายในการนิเทศผ่านระบบ อินเทอร์เน็ตโดยการนิเทศผ่านแอปพลิเคชันต่างๆ ช่วยให้เข้าถึงการนิเทศได้ง่าย แต่ก็มีข้อจำกัดใน เรื่องอินเทอร์เน็ต ไม่มีอินเทอร์เน็ตก็นิเทศไม่ได้ จึง ควรการจัดการระบบอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียนให้มี ความมั่นคงก่อน	36
3. การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการนิเทศ มีทั้ง ประโยชน์และโทษ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศควรมี ความเข้าใจอย่างถ่องแท้	33

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทาง การนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังนี้

1. ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ควรมีการแต่งตั้งผู้นิเทศ จากความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน อย่างตั้งใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรทุกคนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่อง การนิเทศภายในและกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. ด้านวิธีการนิเทศ ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนในการนิเทศ และการปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่วางไว้อย่างจริงจัง มีการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างหลากหลายรูปแบบ โดยการนิเทศแต่ละครั้งควรมีการสรุปผลการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าและชัดเจน

3. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรมีการกำหนดเครื่องมือไว้สำหรับการนิเทศในแต่ละครั้งให้ชัดเจน ใช้เครื่องมือที่หลากหลายและทันสมัยที่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และควรมีการจัดเตรียมเครื่องมือไว้ให้เพียงพอก่อนการดำเนินการนิเทศ

4. ด้านสื่อและเทคโนโลยี บุคลากรทางการศึกษาก่อนจะ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยใน การนิเทศ ควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและการใช้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ สื่ออุปกรณ์อื่นๆ โดยมีการสร้างเครือข่ายในการนิเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

ไปยังแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เข้าถึงการนิเทศได้ง่าย ควรแก้ไขข้อจำกัดในเรื่องอินเทอร์เน็ต และควรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเสริมช่วยในการนิเทศ เพื่อจะได้ประโยชน์สูงสุดในการนิเทศแต่ละครั้ง และที่สำคัญผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องมีความตั้งใจและทำความเข้าใจกับเนื้อหาในการนิเทศแต่ละครั้งอย่างเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

4.2 ผลการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และครูที่รับผิดชอบงานนิเทศภายใน จำนวน 3 คน ในการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปในภาพรวม เพราะจะได้ไม่ไปกระทบต่อสถานภาพและหน้าที่ของผู้ให้สัมภาษณ์โดยตรง โดยผลการสัมภาษณ์แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสัมภาษณ์โดยคำพูดของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละด้านโดยสังเขป ดังนี้

1. การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประเด็นแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีประสิทธิผล

1.1 ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ควรมีแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...บุคลากรทุกคนสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของ

การนิเทศภายใน เพราะการนิเทศภายในจะส่งผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ และสร้างข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนการดำเนินการนิเทศเกี่ยวกับเรื่องผลของการนิเทศ ว่ามีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างยิ่ง ผู้นิเทศเองต้องไม่นิเทศแบบจับผิดแต่ต้องเป็นการนิเทศเพื่อหาข้อดีของผู้ถูกนิเทศ รวมถึงควรมีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เข้ามาช่วยในการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2560)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญที่จะดำเนินการนิเทศภายใน และมีการนิเทศครูในโรงเรียนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมจะรับนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2560)

“...ผู้บริหารต้องมีระบบการบริหารให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องควรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีการ การอบรม เพื่อพัฒนาทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ภายในให้กับบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนให้ครูมีความรู้ในเรื่อง การนิเทศที่ทันสมัยสอดคล้องกับ การเข้าสู่ศตวรรษที่ 21...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2560)

1.2 ด้านวิธีการนิเทศ ควรมีแนวทางในการนิเทศภายใน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...การนิเทศแต่ละครั้งถือเป็นการนิเทศที่เป็น กัลยาณมิตรแก่บุคลากรครูในโรงเรียน ควรมีการชี้แจงแผนการ ดำเนินการนิเทศให้ทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินการนิเทศเพื่อให้ บุคลากรเตรียมความพร้อม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2560)

“...การนิเทศในแต่ละครั้ง ควรมีทั้งแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ โดยดูจากบริบทของโรงเรียนเป็นหลัก และควรมีกระบวนการ PLC เข้ามาช่วยในเรื่องการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2560)

“...ควรมีการเสริมแรงให้กับบุคลากร โดยการให้การ ยกย่องชมเชยกับบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จจากการนิเทศ และ

ควรมีการสรุปผลการนิเทศทุกครั้ง เพื่อจะได้นำผลสะท้อนจากการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงในคราวต่อไป...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2560)

1.3 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรมีแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...ควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศไว้สำหรับการนิเทศแต่ละครั้ง ไว้ในแผนการนิเทศให้ชัดเจน และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศแต่ละครั้งนั้นต้องมีความเหมาะสม มีองค์ประกอบที่ชัดเจน และเพียงพอต่อการนิเทศ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2560)

“...ควรมีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อและสร้างเครื่องมือในการนิเทศควรมีการวิจัยเข้ามาช่วยในจัดทำเครื่องมือการนิเทศภายในทุกครั้ง ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2560)

“...เครื่องมือที่นำมาใช้ในการนิเทศควรมีคู่มือการใช้ และมีการสรุปผลจากการใช้เครื่องมือทุกครั้ง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศแต่ละครั้งนั้นจะต้องมีความเหมาะสม มีองค์ประกอบที่ชัดเจน และเพียงพอต่อการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2560)

1.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมีแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...ควรมีผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีในการนิเทศแต่ครั้งโดยตรง และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2560)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยี ที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศทุกครั้ง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2560)

“...ควรพัฒนาบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลก่อน เพื่อให้เข้าถึงโครงสร้างของระบบฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ โดยการนำคอมพิวเตอร์ เข้ามาช่วยจะทำให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และบุคลากรทุกคนควรให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองให้สามารถสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง โดยไม่พึ่งเฉย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2560)

2. การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่มีประสิทธิผล

2.1 ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ควรมีแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียน
ที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความตระหนักในการนิเทศ และแต่งตั้งบุคลากรโดยให้มีหน้าที่ที่ชัดเจน และให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในควรได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...ควรสร้างข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อนการดำเนินการนิเทศเกี่ยวกับเรื่องผลของการนิเทศว่ามีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างไร ผู้นิเทศเองต้องไม่นิเทศแบบจับผิดแต่ต้องเป็นการนิเทศเพื่อหาข้อดีของผู้ถูกนิเทศ และควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างครบถ้วน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2560)

2.2 ด้านวิธีการนิเทศ ควรมีแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...ควรมีการนิเทศโดยใช้วิธีการการนิเทศเทศที่เป็นกัลยาณมิตร โดยเฉพาะปัจจุบันโรงเรียนเป็นโรงเรียนคุณธรรม จึงจำเป็นอย่างยิ่งการนิเทศแต่ละครั้งต้องเป็นการนิเทศเพื่อพัฒนา ไม่ใช่การนิเทศและเกิดความแตกแยก โดยการนิเทศแต่ละครั้งควรมีการชี้แจงแผนการดำเนินการนิเทศให้ทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...ควรมีวิธีการนิเทศโดยใช้สื่อการนิเทศที่หลากหลาย มีการนำระบบอินเตอร์เข้ามาช่วย ตลอดจนการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, 9 สิงหาคม 2560 : สัมภาษณ์)

“...การนิเทศควรมีการนิเทศแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะแต่ละโรงเรียนจะมีบริบทที่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ควรมีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้บุคลากรครูในโรงเรียนเกิดการกระตุ้นในการบริหารจัดการหลักการเรียนรู้การสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2560)

2.3 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรมีแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...ควรมีเครื่องมือในการนิเทศที่หลากหลายเข้ามาช่วยในการนิเทศ และนำเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเข้ามาช่วยในการนิเทศ เพราะปัจจุบันนวัตกรรมด้านคอมพิวเตอร์มีการพัฒนามากขึ้น ควรนำการนิเทศระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการจัดการที่ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน และควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เรื่องการนิเทศขึ้นเพื่อเป็นใช้สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...ควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศไว้สำหรับการนิเทศแต่ละครั้ง เพื่อวางแผนการนิเทศให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ตลอดจนควรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในด้านเครื่องมือที่ใช้สำหรับการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...ควรมีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสร้าง

เครื่องมือในการนิเทศ ควรมีการสร้าง ข้อตกลงร่วมกันก่อนการ
สร้างสื่อ และการใช้เครื่องมือสำหรับการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2560)

2.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมีแนวทางในการนิเทศ
ภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...โรงเรียนควรมีงบประมาณด้านนี้ และควรมีสื่อ
ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและ มีอุปกรณ์พร้อมใช้งาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ
ด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับการนิเทศ ไว้อย่างชัดเจน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และ
ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยี เข้ามาช่วย
ในการดำเนินการนิเทศเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ทันสมัยเป็น
ปัจจุบัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 6, สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2560)

3. การสัมภาษณ์ครูที่รับผิดชอบงานนิเทศภายใน ประเด็น
แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3.1 ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ควรมีแนวทางใน
การนิเทศภายในโรงเรียน
ที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนจะเกิด
ประสิทธิผลได้ ต้องเริ่มจากบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ
จะต้องสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการ
นิเทศภายใน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...การนิเทศภายในโรงเรียนจะเกิดประสิทธิผลได้
มากที่สุดต้องเริ่มจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญที่จะ
ดำเนินการนิเทศภายใน และมีการนิเทศครูในโรงเรียนอย่าง
จริงจังตลอดจนบอกผลการนิเทศให้ครูรับทราบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...เห็นด้วยว่าการนิเทศจะเกิดประสิทธิผลได้มาก
ที่สุดต้องเริ่มจากผู้บริหารเห็นความสำคัญของการนิเทศ และกล้า
นิเทศครูในโรงเรียนอย่างจริงจังตลอดจนบอกผลการนิเทศ
ให้ครูรับทราบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

3.2 ด้านวิธีการนิเทศ ควรมีแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...ควรมีการเสริมแรงให้กับบุคลากร โดยให้การยกย่องชมเชยกับบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จจากการนิเทศ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรผู้ได้รับการนิเทศคนอื่นๆ ได้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...ควรมีการสรุปผลการนิเทศทุกครั้ง และสะท้อนผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...การนิเทศควรมีวิธีการนิเทศและ มีสื่อการที่หลากหลาย มีการนำระบบอินเตอร์เน็ตเข้ามาช่วย ตลอดจนการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

3.3 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรมีแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...สื่อเครื่องมือที่นำมาใช้ในการนิเทศควรมีคู่มือการใช้ และมีการสรุปผลจากการใช้สื่อและเครื่องมือทุกครั้ง...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศแต่ละครั้งนั้นต้องมีความเหมาะสม มีการนำองค์ประกอบที่ชัดเจนและเพียงพอต่อการนิเทศในและครั้ง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการนิเทศ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...ควรมีเครื่องมือที่หลากหลายเข้ามาช่วยในการนิเทศ และนำเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเข้ามาช่วยในการนิเทศให้ได้ เช่น การนิเทศออนไลน์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

3.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมีแนวทางในการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอย่างไร

“...ควรจัดงบประมาณ และควรพัฒนาบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลก่อน เพราะถ้าไม่เข้าโครงสร้างของระบบข้อมูลในคอมพิวเตอร์แล้วการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยก็จะไม่เกิดประโยชน์...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 7, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...บุคลากรอื่นๆ ต้องให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองให้สามารถสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง โดยไม่พึ่งเฉยต่องานด้านเทคโนโลยีที่นำเข้าไปใช้ในกระบวนการดำเนินการนิเทศนั้น ไม่คิดว่ามีผู้รับผิดชอบแล้ว ตัวเราเองก็ไม่ต้องทำอะไร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 8, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

“...จัดหาอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ กับความต้องการในการใช้งาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 9, สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2560)

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสามารถสรุปแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้ดังนี้

1. ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

1.1 บุคลากรทุกคนสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการนิเทศภายในและ ควรมีการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เข้ามาช่วยในการนิเทศ...”

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญที่จะดำเนินการนิเทศภายในตลอดมีการนิเทศครูในโรงเรียนอย่างจริงจัง

1.3 ควรมีการการอบรม เพื่อพัฒนาทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในให้กับบุคลากร

2. ด้านวิธีการนิเทศ

2.1 มีการนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตรภายใต้การเป็นโรงเรียนคุณธรรม การนิเทศแต่ละครั้งต้องเป็นการนิเทศเพื่อพัฒนา ไม่ใช่การนิเทศและเกิดความแตกแยก การนิเทศแต่ละครั้งควรมีการชี้แจงแผนการดำเนินการนิเทศให้ทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินการนิเทศ

2.2 ควรมีวิธีการนิเทศที่หลากหลายตลอดจนมีสื่อการที่หลากหลายมีการนำระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วย ตลอดจนการใช้ควรรนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) เข้ามาช่วยในเรื่องการนิเทศ

2.3 การนิเทศควรมีทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการโดยดูจากบริบทของโรงเรียน

2.4 การเสริมแรงให้กับบุคลากรโดยการให้การยกย่องชมเชยกับบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จจากการนิเทศ

2.5 การนิเทศทุกครั้งควรมีการสรุปผลการนิเทศทุกครั้งและสะท้อนผลการนิเทศให้ผู้รับการนิเทศทราบ

3. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

3.1 ควรมีเครื่องมือที่หลากหลายเข้ามาช่วยในการนิเทศ และนำเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเข้ามาช่วยในการนิเทศให้

ได้ และควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เรื่องการนิเทศขึ้นเพื่อเป็น
ใช้สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2 ควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศไว้สำหรับการ
นิเทศแต่ละครั้ง ไว้ในแผนการนิเทศให้ชัดเจน และเครื่องมือที่ใช้
ในการนิเทศแต่ละครั้งนั้นต้องมีความเหมาะสม มีองค์ประกอบที่ชัดเจน
และเพียงพอต่อการนิเทศ

3.3 ควรมีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ
การพัฒนาเครื่องมือ และควรนำการวิจัยเข้ามาช่วยในจัดทำ
เครื่องมือการนิเทศภายในทุกครั้ง

3.4 เครื่องมือที่นำมาใช้ในการนิเทศควรมีคู่มือการใช้
และมีการสรุปผลจากการใช้เครื่องมือทุกครั้ง

4. ด้านสื่อและเทคโนโลยี

4.1 จัดงบประมาณ และจัดหาอุปกรณ์เครื่อง
คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับการใช้งาน

4.2 มีผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีโดยตรง และกำหนด
บทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน

4.3 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และความ
เข้าใจเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยี ที่ช่วยในการ
ดำเนินการนิเทศ

4.4 ควรพัฒนาบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับการใช้เครื่อง
คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูล

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มี
ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งมีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1.สรุปผลการวิจัย
- 2.อภิปรายผล
- 3.ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มี
ประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

5.1 องค์ประกอบการนิเทศภายในโรงเรียน 4 ด้าน คือ
ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ และด้านเครื่องมือ
ที่ใช้ในการนิเทศ ด้านสื่อและเทคโนโลยี

5.2 ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่
ด้านสื่อและเทคโนโลยี มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน

ได้แก่ ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ด้านวิธีการนิเทศ และด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ มีการปฏิบัติ ดังนี้

5.2.1 ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้นิเทศให้เป็นที่ยอมรับ และการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำไปปฏิบัติของบุคลากร

5.2.2 ด้านวิธีการนิเทศ มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสะท้อนผลการนิเทศ รองลงมาคือ การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการและเรียงลำดับความสำคัญปัญหา และความต้องการ และการปฏิบัติการณ์นิเทศตามปฏิทินการนิเทศ

5.2.3 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ การมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือในการนิเทศของบุคลากร รองลงมาคือ การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้เหมาะสมและมีคุณภาพ และการประชุมชี้แจงแนวทางการสร้างเครื่องมือการนิเทศจากวัสดุที่มีใน

โรงเรียน การจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ การสรุปผลการใช้เครื่องมือทุกครั้ง

5.2.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยี มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายการนิเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และการนิเทศผ่านแอปพลิเคชัน และ มีปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียน อยู่ปานกลางอีก 2 ข้อ

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีการนิเทศภายใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิธีการนิเทศ ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ และด้านสื่อและเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่าสถานศึกษามีการนิเทศภายในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

5.4 แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน และครูที่รับผิดชอบงานนิเทศภายใน จำนวน 3 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมและสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ นำมาเรียบเรียงประเด็นสำคัญเป็นภาพรวม พบว่า

5.4.1 ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ บุคลากรทุกคน ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นของการนิเทศภายใน เพราะการนิเทศภายในจะส่งผลต่อกระบวนการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ สร้างข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศก่อน การดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศเอง

ต้องไม่นิเทศแบบจับผิดแต่ต้องเป็นการนิเทศเพื่อหาข้อดีของผู้ถูกนิเทศ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญที่จะดำเนินการนิเทศภายใน มีการนิเทศครูในโรงเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมทั้งรับนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีการการอบรมเพื่อพัฒนาทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายในให้กับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน

5.4.2 ด้านวิธีการนิเทศ การนิเทศแต่ละครั้งควรเป็นการนิเทศที่เป็นกัลยาณมิตรแก่บุคลากรครูในโรงเรียน ควรมีการชี้แจงแผนการดำเนินการนิเทศให้ทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินการนิเทศเพื่อให้บุคลากรจะได้เตรียมความพร้อม การนิเทศในแต่ละครั้งควรมีทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการโดยดูจากบริบทของโรงเรียนเป็นหลัก ควรมีการเสริมแรงให้กับบุคลากร โดยการให้การยกย่องชมเชยกับบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จจากการนิเทศ และควรมีการสรุปผลการนิเทศทุกครั้งเพื่อจะได้นำผลจากการนิเทศ เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนในคราวต่อไป โดยการนิเทศแต่ละครั้งควรใช้สื่อการนิเทศที่หลากหลาย มีการนำระบบอินเทอร์เน็ตเข้ามาช่วย ตลอดจนการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

5.4.3 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศสำหรับการนิเทศแต่ละครั้งไว้ในแผนการนิเทศให้ชัดเจน จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศแต่ละครั้งนั้นต้องมีความเหมาะสม มีองค์ประกอบที่ชัดเจน และเพียงพอต่อการนิเทศ มีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ และการจัดทำเครื่องมือการนิเทศภายใน ซึ่งเครื่องมือที่

นำมาใช้ในการนิเทศควรมีคู่มือการใช้ และมีการสรุปผลจากการใช้เครื่องมือทุกครั้ง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศแต่ละครั้งจะต้องมีความเหมาะสม มีองค์ประกอบที่ชัดเจน หลากหลาย และควรนำเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเข้ามาช่วยในการนิเทศให้ เพราะปัจจุบันนวัตกรรมด้านคอมพิวเตอร์มีการพัฒนามากขึ้น ควรนำการนิเทศระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการจัดการที่ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันมากขึ้น

5.4.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมีผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีในการนิเทศแต่ละครั้งโดยตรง และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศทุกครั้ง มีการพัฒนาบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลก่อน เพื่อให้เข้าถึงโครงสร้างของระบบฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ โดยการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการกระตุ้นบุคลากรทุกคนควรให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองให้สามารถสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองไม่พึ่งเฉย โดยจัดหาอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ กับโครงสร้างบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย และมีเพียงพอต่อความจำเป็นต้องใช้ในการนิเทศทุกครั้ง

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นิเทศและผู้รับ

การนิเทศ 2) ด้านวิธีการนิเทศ 3) ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ และ 4) ด้านสื่อเทคโนโลยี มีประเด็นที่ควรอภิปรายดังนี้

5.2.1 ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ทั้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีปัญหาการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษามีการนิเทศไม่ค่อยต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้นิเทศยังไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ผู้รับการนิเทศไม่ค่อยจะรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้วนำไปปฏิบัติเท่าที่ควร ในด้านวิธีการนิเทศ การสะท้อนผลการนิเทศยังไม่ค่อย ชัดเจน การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการและเรียงลำดับความสำคัญปัญหายังไม่เป็น ไปตามกระบวนการ และความต้องการ และการปฏิบัติการนิเทศยังไม่เป็นไปตามปฏิทินการนิเทศเท่าที่ควร ส่วนในด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศยังไม่น่าสนใจเท่าใดนัก การมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือในการนิเทศของบุคลากรไม่เป็นไปตามขั้นตอน การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศยังมีความเหมาะสมและมีคุณภาพไม่เพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น ในการประชุมชี้แจงแนวทางการสร้างเครื่องมือการนิเทศจากวัสดุที่มีในโรงเรียน การจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ การสรุปผลการใช้เครื่องมือยังมีข้อจำกัดซึ่งถือเป็นอุปสรรคเล็กน้อย และด้านสื่อและเทคโนโลยี การสร้างเครือข่ายการนิเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และการนิเทศผ่านแอปพลิเคชัน ยังไม่ดึงดูดใจบุคลากรและบุคลากรเองมีการเรียนรู้ค่อนข้างช้า และยังไม่สามารถเข้าถึงสื่อใหม่ได้อย่างรวดเร็ว เพราะบุคลากรจะต้องปรับ

สภาพความคุ้นเคยและได้รับแรงบันดาลใจในการรับการนิเทศให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้มีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับเพิ่มพูน รมศรี (2558, น. 208-226) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า 1) โรงเรียนมีสภาพปัญหาและความต้องการทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) รูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลากร 2) การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการนิเทศ 3) ระบบข้อมูลและสารสนเทศ 4) เทคนิคการนิเทศ 5) สื่อ แหล่งเรียนรู้และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ 6) การประเมินผลการนิเทศ 7) การสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายใน พบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการตามรูปแบบการนิเทศภายในทุกองค์ประกอบ ยกเว้นการสร้างเครือข่าย การเผยแพร่และขยายผลการนิเทศ ทำให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งซึ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์พงษ์ รมศรี (2554, น. 152-156) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการนิเทศทางไกลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการนิเทศทางไกลขาดความชัดเจนในรายละเอียดของการนิเทศทางไกล ชัดความรู้ออกกับความ ต้องการของโรงเรียนไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากขาดการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการจากครูและบุคลากรก่อน รวมถึงสื่อ

ที่ใช้ในการนิเทศทางไกลไม่เหมาะสมสำหรับการถ่ายทอดความรู้ เพื่อการนิเทศทางไกล ตลอดจนขาดเทคนิควิธีการที่ทันสมัย สำหรับการนิเทศทางไกล 2) แนวทางการพัฒนากระบวนการ นิเทศทางไกล ประกอบด้วย 2.1) การสำรวจสภาพปัญหาและ ความต้องการ 2.2) การกำหนดนโยบายและมาตรการ 2.3) การ สร้างชุดความรู้ 2.4) การผลิตสื่อ 2.5) การอบรมการเข้าถึงชุด ความรู้และการใช้สื่อ 2.6) การนิเทศ 2.7) การประเมินผล 3) การ นิเทศทางไกลโดยใช้กระบวนการนิเทศทางไกลทั้ง 7 ขั้นตอน ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ <http://WWW.sornortom.com> เป็นช่อง ทางการนิเทศทางไกล ทำให้เกิดการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างผู้รับการนิเทศ ทำให้ผู้นิเทศได้รับแนวความคิดใหม่ ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีกรอบแนวคิดในการนิเทศ คือเรื่อง การจัดการเรียนการสอนโครงการคุณธรรม ทำให้ได้รับความสนใจเป็นอย่างดี ผู้รับการนิเทศมีความพอใจและทัศนคติที่ดี การนิเทศสามารถนำความรู้จากการรับการนิเทศมาสอนนักเรียน ผลงานวิจัยของ ดาวรรณ เอมณิล (2555, น. 92-93) ได้ ศึกษาการใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การสอน โรงเรียนบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่า การทำงานงานในวงรอบที่ 1 พบว่า ครูทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ การพัฒนาระบบนิเทศภายในทั้ง 5 ขั้นตอน โรงเรียนมีระบบและ กระบวนการนิเทศภายในที่ปรับปรุงพัฒนารูปแบบใหม่ มาใช้ในการ ดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสมบูรณ์ผู้ร่วมวิจัยมี ความสนใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ในขั้นตอน

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการขั้นตอนการวางแผนและกำหนดทางเลือกในการนิเทศภายใน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ และขั้นตอนการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในเนื่องจากในขั้นตอนการใช้ระบบการนิเทศ ผู้นิเทศยังขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติ การนิเทศภายในตามระบบใหม่คือ ไม่สามารถนำขั้นตอนการนิเทศทั้งหมดมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร มีการปฏิบัติที่ข้ามขั้นตอน ไม่ต่อเนื่องและไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการนิเทศ ทำให้ผู้นิเทศขาดความมั่นใจในการให้การนิเทศ จึงต้องนำไปพัฒนาในขั้นตอนการใช้ระบบในวงรอบที่ 2 ต่อไปในวงรอบที่ 2 พบว่า ผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาระบบการนิเทศภายในพบว่า ผู้นิเทศมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายใน ปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติการนิเทศภายในมากขึ้น สร้างความมั่นใจและสามารถปฏิบัติการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องสามารถจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาทั้งด้านระบบงานและบุคลากร กล่าวคือผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายในอย่างจริงจังมากขึ้น มีการแต่งตั้งคณะทำงานนิเทศภายในโรงเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างการพัฒนาระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างชัดเจน มีความเข้าใจในระบบที่ตรงกันและนำ

ระบบมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในทุกขั้นตอน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การพัฒนากระบวนการนิเทศ ภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการนิเทศภายในทุกขั้นตอน ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศได้รับความสะดวกในทุกๆด้าน สร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ครูตระหนักในคุณค่าของตนเองมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศภายใน มีความมั่นใจและพร้อมรับการนิเทศ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นตามลำดับ

5.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีการนิเทศภายใน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเห็นว่าการสะท้อนผลการนิเทศยังไม่ค่อยชัดเจน การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการและเรียงลำดับความสำคัญปัญหายังไม่เป็นไปตามกระบวนการ และความต้องการ และการปฏิบัติการณ์นิเทศยังไม่เป็นไปตามปฏิทินการนิเทศเท่าที่ควร การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศยังไม่น่าสนใจเท่าใดนัก การมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือในการนิเทศของบุคลากรไม่เป็นไปตามขั้นตอน การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศยังมีความเหมาะสมและมีคุณภาพไม่เพียงพอต่อความต้องการและความจำเป็น ในการประชุมชี้แจง

แนวทางการสร้างเครื่องมือการนิเทศจากวัสดุที่มีในโรงเรียน การ
จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ การสรุปผลการใช้เครื่องมือ
ยังมีข้อจำกัดซึ่งถือเป็นอุปสรรคอยู่บ้าง โดยเฉพาะการสร้าง
เครือข่ายการนิเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การนิเทศผ่าน
แอปพลิเคชัน ยังไม่ดึงดูดใจบุคลากรและบุคลากรเองมีการเรียนรู้
ค่อนข้างช้า และยังไม่สามารถเข้าถึงสื่อใหม่ได้อย่างรวดเร็ว
เพราะบุคลากรจะต้องปรับสภาพความคุ้นเคยและได้รับแรงบันดาลใจ
ใจในการรับการนิเทศให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้มีความ
กระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมมิตร
สมศรี (2556, น. 96-98) ได้ศึกษาได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศ
ภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัด
มหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมี
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการนิเทศภายในโดยรวมและราย
ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผล
การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสรุปในภาพรวม คือ
ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจบริบทของการนิเทศ ทั้งด้านความรู้ ครู
นักเรียนและสภาพแวดล้อม ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้อง
กำหนดข้อตกลงความร่วมมือกัน ควรจัดทำคู่มือการนิเทศภายใน
โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม ส่วนการนิเทศให้เน้น
การนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยหลีกเลี่ยงการใช้เกณฑ์การตัดสิน
แต่ให้ใช้วิธีการส่งเสริม ช่วยเหลือให้กำลังใจแทน ควรส่งเสริม
การนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา ควรแจ้ง
ผลการนิเทศภายในให้ผู้รับการนิเทศทราบ พร้อมทั้งเสนอแนะ
แนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่งตั้งผู้นิเทศ
ภายในให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และโรงเรียน
ควรสร้างทีมงานครูที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อให้การนิเทศ

หรือฝึกอบรมแก่เพื่อนร่วมงานทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม

5.2.3 แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากกลุ่ม
ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะ พบว่า ควรให้ความสำคัญ ความจำเป็น
ของการนิเทศภายใน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ด้านผู้นิเทศและผู้รับ
การนิเทศ บุคลากรทุกคนควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ
ความจำเป็นของการนิเทศภายใน เพราะการนิเทศภายในจะส่งผล
ต่อกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ สร้าง
ข้อตกลงระหว่างผู้นิเทศและผู้รับ

การนิเทศก่อนการดำเนินการนิเทศ เกี่ยวกับเรื่องผลของการนิเทศ
ว่ามีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างไร โดยผู้นิเทศเองต้องไม่
นิเทศแบบจับผิดแต่ต้องเป็นการนิเทศเพื่อหาข้อดีของผู้ถูกนิเทศ
ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญที่จะดำเนินการนิเทศภายใน
มีการนิเทศครูในโรงเรียนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการ
กระตุ้นให้บุคลากรได้ตื่นตัวอยู่เสมอพร้อมที่จะรับนวัตกรรมใหม่ๆ
มาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น ในด้านวิธีการนิเทศ การนิเทศแต่ละครั้งถือเป็นการนิเทศที่
เป็นกัลยาณมิตรแก่บุคลากรครูในโรงเรียน ควรมีการชี้แจง
แผนการดำเนินการนิเทศให้ทราบล่วงหน้าก่อนดำเนินการนิเทศ
เพื่อให้บุคลากรจะได้เตรียมความพร้อม ในการนิเทศในแต่ละครั้ง
ควรมีทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ โดยดูจากบริบท
ของโรงเรียนเป็นหลัก ควรมีการเสริมแรงให้กับบุคลากร โดยการ
ให้การยกย่องชมเชยกับบุคลากรที่ประสบผลสำเร็จจากการนิเทศ
มีการสรุปผลการนิเทศทุกครั้งเพื่อจะได้นำผลสะท้อนจากการ
นิเทศให้ผู้รับการนิเทศได้รับทราบเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงใน

คราวต่อไป โดยการนิเทศแต่ละครั้งควรรวใช้สื่อการนิเทศที่หลากหลาย มีการนำระบบอินเตอร์เข้ามาช่วยให้ทันต่อนวัตกรรมตลอดจนการใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เข้ามาช่วยเพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ส่วนในด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศควรมีการกำหนดเครื่องมือการนิเทศสำหรับการนิเทศแต่ละครั้งไว้ในแผนการนิเทศให้ชัดเจน จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศแต่ละครั้งนั้นต้องมีความเหมาะสม มีองค์ประกอบที่ชัดเจน และเพียงพอต่อการนิเทศ มีการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ มีการจัดทำเครื่องมือการนิเทศภายใน และเครื่องมือที่นำมาใช้ในการนิเทศควรมีคู่มือการใช้ และมีการสรุปผลจากการใช้เครื่องมือทุกครั้ง โดยเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศแต่ละครั้งจะต้องมีความเหมาะสม มีองค์ประกอบที่ชัดเจน หลากหลาย และนำเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเข้ามาช่วยในการนิเทศ เพราะปัจจุบันนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีมีการพัฒนามากขึ้น ควรนำการนิเทศระบบออนไลน์เข้ามาช่วยในการจัดการที่ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันมากขึ้น และด้านสื่อและเทคโนโลยี ควรมีผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีในการนิเทศแต่ละครั้งโดยตรง และกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีไว้อย่างชัดเจน มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ช่วยในการดำเนินการนิเทศทุกครั้ง มีการพัฒนาบุคลากรทุกคนเกี่ยวกับการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูลก่อน เพื่อให้เข้าถึงโครงสร้างของระบบฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ โดยการนำคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการกระตุ้นบุคลากรทุกคนควรรวให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองให้สามารถสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเองไม่พึ่งเฉย โดยจัดหาอุปกรณ์เครื่อง

คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับโครงสร้างบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย และมีเพียงพอต่อความจำเป็นต้องใช้ในการนิเทศทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรภัทร เหมืองทอง (2555, น. 177-178) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคายเขต 2 จำแนกตามสภาพ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 จากประเด็นที่มีค่าความถี่สูงสุดของแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนา ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง ด้านการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนา ควรจัดประชุมบุคลากรเพื่อร่วมกันวิเคราะห์เด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดพัฒนาในการดำเนินงาน นิเทศภายในอย่างเป็นระบบ ด้านการหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา ควรมอบหมายภาระงานด้านการนิเทศภายในแก่บุคลากรตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ด้านการลงมือปฏิบัติ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ควรติดตามประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อดำเนินการหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัชย์ รอดเจริญ

(2550, น. 50-51) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและหัวหน้างานวิชาการ ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และด้านการประเมินผลการนิเทศภายใน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน แนวทางพัฒนาการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 สรุปได้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ชั้นวางแผน ผู้มีส่วนได้เสียทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดปฏิทินการนิเทศภายในให้ชัดเจน 2) ชั้นปฏิบัติควรสร้างจิตสำนึกให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศภายใน สนับสนุนด้านงบประมาณ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างต่อเนื่อง 3) ชั้นตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ดำเนินการนิเทศภายในตามตารางที่กำหนด รายงานความก้าวหน้าเป็นระยะ 4) ชั้นประเมินผล ควรประเมินผลเพื่อการพัฒนาให้กำลังใจเสนอแนะ ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้ผลการประเมิน และพัฒนาการนิเทศให้ดีขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ควรมีการแต่งตั้งผู้นิเทศจากความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน

อย่างตั้งใจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรทุกคนจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องการนิเทศภายในและกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

5.3.1.2 ด้านวิธีการนิเทศ ผู้บริหารและครูควรมีการวางแผนในการนิเทศ และการปฏิบัติตามแผนการนิเทศที่วางไว้ อย่างจริงจัง มีการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างหลากหลายรูปแบบ โดยการนิเทศแต่ละครั้งควรมีการสรุปผลการนิเทศ และนำผลการนิเทศไปใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าและชัดเจน

5.3.1.3 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ควรมีการกำหนดเครื่องมือไว้สำหรับการนิเทศในแต่ละครั้งให้ชัดเจน ใช้เครื่องมือที่หลากหลายและทันสมัยที่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และควรมีการจัดเตรียมเครื่องมือไว้ให้เพียงพอก่อนการดำเนินการนิเทศ

5.3.1.4 ด้านสื่อและเทคโนโลยี บุคลากรทางการศึกษาก่อนจะใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการนิเทศ ควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศและการใช้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ สื่ออุปกรณ์อื่น ๆ โดยมีการสร้างเครือข่ายในการนิเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ตไปยังแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เข้าถึงการนิเทศได้ง่าย ควรแก้ไขข้อจำกัดในเรื่องอินเทอร์เน็ต และควรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเสริมช่วยในการนิเทศ เพื่อจะได้ประโยชน์สูงสุดในการนิเทศแต่ละครั้ง และที่สำคัญผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต้องมีความตั้งใจและทำความเข้าใจกับเนื้อหาในการนิเทศแต่ละครั้งให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัญหาและความต้องการในการนิเทศ จากทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการและ สภาพปัญหาของบุคลากรแต่ละโรงเรียน ในการพัฒนาการนิเทศ และเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงให้คุณภาพการนิเทศสูงขึ้น

5.3.2.2 โรงเรียนควรจัดทำวิจัยสถาบัน เพื่อรับทราบ ปัญหาและแนวทางการนิเทศ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละ โรงเรียน ได้เสนอแนะแนวทางในการนิเทศภายใน เพื่อ แลกเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติให้สามารถนำไปปรับใช้ในแต่ละ โรงเรียนได้พัฒนาแนวทางในการนิเทศและการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละฝ่าย ภายในโรงเรียน

5.3.2.3 ควรทำวิจัยเครือข่ายการนิเทศเพื่อจัดการนิเทศ หมุนเวียนไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ บุคลากรทางการศึกษาแต่ละโรงเรียน ได้เรียนรู้และเสริมแรง กระตุ้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2.4 ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมการ วางแผนปฏิบัติ เก็บรวบรวมข้อมูลและสะท้อนผลการนิเทศภายใน โรงเรียนของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ในเรื่องการนิเทศภายใน โรงเรียนที่ครบวงจร



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กรອງทอง จิรเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธารอักษร.

กรมการจัดหางาน.(2553) *การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey*

Research). สืบค้นจาก

http://province.doe.go.th/personnel/training/KM/km_wijai /km53_survey%20research.pdf.

กรแก้ว จันทภาษา. (2554). *เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ*.

สืบค้นจาก <http://home.kku.ac.th/korcha/int3.html>.

กฤษขจร ศรีถาวร. (2555). *การบริหารการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2552). *สรุปรายงานผลการนิเทศการศึกษาประจำปี 2551*. ร้อยเอ็ด : สำนักงาน.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2552). *การนิเทศภายในสถานศึกษา*. สืบค้นจาก

http://mystou.files.wordpress.com/2012/02/23503_8_t.pdf

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท, สำนักงาน. (มปป). *แนวทางการนิเทศภายใน*. ชัยนาท : กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2552). *เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติแนวการวัดและประเมินผล การเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2559). *ข้อมูล
แผนอัตรากำลังข้าราชการครูของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ :
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช

2545. กรุงเทพฯ :

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2553).

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครู

สภาลาดพร้าว.

คุณากร ศรีสองเมือง. (2552). *ระดับการดำเนินงานนิเทศภายใน*

โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต

1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน: การ
บริหารองค์การและบุคลากร* ทาง

การศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลัก ทฤษฎีทางการบริหาร*

การศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา :

เทมการพิมพ์.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : บั๊คพอยท์.

จำนง อภัย. (2552). *การดำเนินการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 : กรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิรภัทร เหมืองทอง. (2555). *สภาพปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จิตติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์.

จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชลดา ภูโบราณ. (2557). *การบริหารจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอยางตลาด*

- จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต).มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
ชาลิต จันท์ศรี. (2556). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. สืบค้นจาก
[http://supervisor-
teacher.blogspot.com/2013/07/blog-post_4.html](http://supervisor-teacher.blogspot.com/2013/07/blog-post_4.html).
- ชาลิต ชุกกำแพง. (2553). *วิจัยหลักสูตรและการสอน*. มหาสารคาม
: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจิสม่าจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ*.
กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- ชารี มณีศรี. (2542). *การนิเทศการศึกษา (EDUCATIONAL
SUPERVISION)*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โสภณการ
พิมพ์.
- ชาลิสสา สิงห์สถิต. (2552). *การจัดการกลุ่มเกษตรอินทรีย์ :
กรณีศึกษากลุ่มเกษตรอินทรีย์สตรีนาเจียง บ้านนาเจียง
ตำบลโคกงาม อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย*. (วิทยานิพนธ์
ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์. (2556ก). *ระเบียบวิธีวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่
5). กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์.
- ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์. (2556ข). *ระเบียบวิธีวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่
8). กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.
- ดาวรรณ เอมนิล. (2555). *การใช้กระบวนการนิเทศภายในเพื่อ
พัฒนาประสิทธิภาพการสอน โรงเรียนบ้านค้าย อำเภอบ้าน*

- ค่าย จังหวัดระยอง. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต) . บุรพา : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนัด เดชทรัพย์. (2550). *การบริหารจัดการขององค์ การบริหาร
ส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอ ทุ่งเสลี่ยม จังหวัด
สุโขทัย ตามหลักธรรมาธิบาล.* (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประ
ศาสตราศาสตร มหาบัณฑิต). อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราช
ภัฏอุดรดิตถ์.
- ทวีศักดิ์ นพเกษตร. (2551). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
นครราชสีมา : โชคเจริญมาร์เก็ตติ้ง.
- ธีรพงษ์ ดาสม. (2556). *การพัฒนากระบวนการนิเทศภายใน
โรงเรียนบ้านมะกอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 7* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ
ศาสตร มหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2555). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย.*
กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9).
กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือ
รวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- บุญชัย อาทิตย์ตั้ง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาร*

ลงกรณราชวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎี
บัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,
ปราณี พงศ์สุวรรณ. (2550). การศึกษาระดับปัญหาการนิเทศ
ภายในของโรงเรียนสังกัด เทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).

ชัยภูมิ : มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, .

ปรียาพร วงอนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ.

กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพมหานคร.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2552). การวิจัยประเมินผล : หลักการ
และกระบวนการ. กรุงเทพฯ :

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส.

เพ็ญศรี รุจิมากุล. (2551). การจัดการกลุ่มภูมิปัญญาขนาดแผน

ไทย : โรงพยาบาลเชียงคาน อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย :

มหาวิทยาลัย

ราชภัฏเลย.

พัชรี ศาลติอวารณ์. (2552). สภาพการนิเทศภายในของศูนย์

พัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่เนา วาง อำเภอแม่เมาะ

จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา

บัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชสิรี ชมพุดำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.

- พันพัชร ปิ่นจินดา และคณะ. (2558). *การบริหารการศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- เพิ่มพูน ร่มศรี. (2558). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไพศาล วรคำ. (2558). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2556). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรีจำกัด.
- มัทนียา นะตะ. (2554). *ความต้องการนิเทศการสอนภาษาอังกฤษของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา อำเภออมลาลาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราตรี ฉวีวงศ์. (2551). *การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ราณี กุยมรัมย์. (2553). *ปัญหาและแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

บุรีรัมย์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).

บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

รุจิรา เรือนเหมย. (2554). *บทความทางการศึกษา : ความแตกต่างของการวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยเชิงความสัมพันธ์ และการวิจัยเชิงอนาคต*. สืบค้นจาก

http://rujirax.blogspot.com/2011/07/blog-post_26.html.

รัตน์ บัวสนธ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตน์ติกรณ์ อาจแก้ว. (2551). *การใช้เทคโนโลยีในการจัดการอนุรักษ์ค่างคว่ำผายา ตำบลนาโดนคำ อำเภอนาดูน จังหวัดเลย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).

เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

รัชณี สุวรรณเกษร. (2550). *องค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา*. สืบค้นจาก

<https://www.gotknow.org/posts/192681>.

วรพจน์ พรหมสัตยพรต. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสาธารณสุข*. สืบค้นจาก

<http://>

www.elearning.msu.ac.th/opencourse/0701503/unit01/U01_04.htm.

- วรรณพร สุขอนันต์. (2550). *รูปแบบการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิเชียร วิทยอดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2551). *แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ*.
สืบค้น จาก
<http://www.wiruch.com/articles%20for%20article/article%20concept%20and%20meaning%20of%20admin%20and%20mgt%20admin.htm>.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2550). *การนิเทศการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุรียา วีรวงศ์. (2545). *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร กองกาญจน์. (2556). *บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาในสหวิทยาเขตระยอง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริ ถิอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ :
แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา*
(พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.

ศึกษาริการ กระทรวง. (2551ก). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น
พื้นฐาน พุทธศักราช 2551.* กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ศึกษาริการ กระทรวง. (2552). *คู่มือประชาชนเรียนฟรี 15 ปี
อย่างมีคุณภาพ.* กรุงเทพฯ : ชุมชน

สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สงคราม มังคละ. (2552). *การนิเทศภายในโรงเรียน.* สืบค้น จาก
http://www.sobkroo.com/detail_room_main3.php?nid=755.

สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ Organization and
management.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์
จำกัด.

สมคิด หารินไสล. (2550). *การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศ
ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม.

สมชาย ดรงค์เดช. (2552). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและ
วิธีการ*. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุข

สุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2553). *นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด
การวิเคราะห์ และกระบวนการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ
: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมพันธ์ เดชะอริก. (2547). *ศัพท์การพัฒนาเพื่อชุมชนและสังคม*.
ขอนแก่น : หจก.ขอนแก่นการพิมพ์.

สมศักดิ์ นิลผาย. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานวิชา
การที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต)*. มหาสารคาม
: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2551). *รวมบทความทางการ
ประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สวัสดิ์ พลศักดิ์. (2552). *การบริหารจัดการห้างหุ้นส่วนจำกัด
ประเภทรับเหมาก่อสร้าง : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไล
อันเมคคานิค 3 อำเภอเวียงเหล็ก จังหวัดสระบุรี*.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). เลย :

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,

- สินโท ปิ่นะภา. (2552). *การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุพรรณิ ชัยพิพัฒน์. (2551). *การจัดการอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองของกลุ่มผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวไร่บ้านน้ำเย็น ตำบลกกสะทอน อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร มหาบัณฑิต)*. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมิตร สมศรี. (2556). *การพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม,
- สุทธิวัชร ทับเจริญ. (2555). *อนาคตภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 (พ.ศ. 2549 - 2558) (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุรัชย์ รอดเจริญ. (2550). *การศึกษาสภาพและแนวทางในการบริหารการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. เพชรบูรณ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี. (2552). *การพัฒนากระบวนการนิเทศทางไกลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (วิทยานิพนธ์*

ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). มหาสารคาม :

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุภางค์ จันทรานิช. (2553). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน). (2550).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวาน

กราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559).

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564.

สืบค้นจาก

http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

สัมฤทธิ์ กาเพ็ง. (2544). การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : ยุทธศาสตร์สำคัญ เพื่อเตรียมรับรองการประเมินจากภายนอก, *วารสารวิชาการ*. 9(2), 18-24 : กันยายน.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ :

บุ๊ค พอยท์.

สัมมา รณินธ์. (2556). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

อนิวัช แก้วจางง. (2557). *หลักการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5).

สงขลา : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

อรนรินทร์ ขจรวงศ์วัฒนา. (2552). *การสัมภาษณ์เชิงลึก*

(*Indepth Interview*). สืบค้น จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/285191>.

Blakely, C. D. Effectiveness of School Counselor
Supervision Trainees Utilizing the

ASCA Model. *Dissertation Abstracts International*,
70 (3) : 2009

Harris, B. M. (1985). *Supervision behavior in education*.
Englewood Cliffs : Prentice-Hall.

Madison, L. A. (2002). *The effect of Supervision level of
authority and leadership style on elementary School
climate and teacher jop satisfaction*.

USA. : Rutgers the State University of New Jersey –
New Brunswick.

Wanzare, Zachariah Ogollh. (2005). Internal Instional

Supervision in Public Secondary School In

Kenya. *Dissertation Abstracts International*, 65 (10) :
3651-A.

Williams, F. F. (1994). *Clinical Supervision Implementation Strategies and Behavioral Changes : An Ethnography of Elementary School Personal.*

Dissertation Abstracts International, 54 (7) : 2425-A ;

January.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ฉะนั้นขอเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผลและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในโอกาสต่อไป

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดถามแนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถาม และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง

3 ตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่งเพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรัตติยา มะโน
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

.....

.....

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลให้สมบูรณ์ และเติมเครื่องหมาย ✓ ลง
ในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน พร้อมเติมข้อมูล
ตามที่กำหนดให้

1. ข้อมูลโรงเรียน

โรงเรียน

.....

.....

ตำบล อำเภอ

.....

2. ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
- ครูผู้สอน / หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาการนิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบว่าโรงเรียนของท่านมีปัญหการนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับที่ตรงกับปัญหการนิเทศภายในโรงเรียนท่านเพียงระดับเดียว

เกณฑ์การประเมิน

- 5 = มีปัญหการนิเทศระดับมากที่สุด
- 4 = มีปัญหการนิเทศในระดับมาก
- 3 = มีปัญหการนิเทศในระดับปานกลาง
- 2 = มีปัญหการนิเทศในระดับน้อย
- 1 = มีปัญหการนิเทศในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดถามแนวทางการนิเทศภายใน
โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

รายการ	ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1
ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ					
1. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ					
2. การแต่งตั้งผู้นิเทศจากผู้มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ					
3. การช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง และคนอื่น					
4. การสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกันของ บุคลากร					
5. การรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้ว นำไปปฏิบัติของบุคลากร					
6. การตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถของบุคลากร					
7. การพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้นิเทศ ให้เป็นที่ยอมรับ					

รายการ	ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1
8. ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง					
9. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้นิเทศ มีความรู้และสามารถนิเทศครูได้					
10. ความพร้อมรับการนิเทศของครูผู้สอน					
ด้านวิธีการนิเทศ					
1. การประชุมคณะผู้นิเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
2. การสร้างข้อตกลงหรือแนวทางปฏิบัติร่วมกัน					
3. การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ และเรียงลำดับความสำคัญปัญหา และความต้องการ					
4. การวางแผนการนิเทศ					
5. การกำหนดจุดมุ่งหมายการนิเทศ					
6. การกำหนดขั้นตอนการนิเทศ					
7. การกำหนดกิจกรรมการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
8. การกำหนดปฏิทินการนิเทศ					
9. การปฏิบัติการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศ					
10. การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติการนิเทศการสรุปผลการนิเทศ					
11. การสะท้อนผลการนิเทศ					
12. การสรุปผลการนิเทศ					

รายการ	ระดับปัญหา				
	5	4	3	2	1
ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ					
1. การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้เหมาะสมและมีคุณภาพ					
2. การประชุมชี้แจงแนวทางการสร้าง เครื่องมือ การนิเทศจากวัสดุที่มีในโรงเรียน					
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ					
4. การมีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือในการ นิเทศของบุคลากร					
5. การจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ					
6. การมีคู่มือการใช้เครื่องมือในการนิเทศ					
7. การใช้เครื่องมือในการนิเทศอย่างเหมาะสม					
8. การสรุปผลการใช้เครื่องมือทุกครั้ง					
ด้านสื่อและเทคโนโลยี					
1. การสร้างเครือข่ายการนิเทศผ่านระบบ อินเทอร์เน็ต					
2. การใช้อุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ระบบ ช่วยในการนิเทศ					
3. การมีคู่มือการใช้สื่อเทคโนโลยีการนิเทศ					
4. การนิเทศผ่านแอปพลิเคชัน					

ตอนที่ 3 แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

1. ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

แนวทางการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผล

.....

.

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านวิธีการนิเทศ

แนวทางการนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผล.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

แนวทางการนิเทศภายในที่มี
ประสิทธิผล.....

.....

.....

.....

.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ด้านสื่อและเทคโนโลยี

แนวทางการนิเทศภายในที่มี

ประสิทธิผล.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

.....

.....

การแบบสอบถาม

ขอขอบคุณในความร่วมมือใน

นางสาวรัตติยา มะโน

ผู้วิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
แบบสัมภาษณ์การวิจัย

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

.....
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.1 ตำแหน่ง.....

สังกัด

1.2 วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ

.....

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

.....

ตอนที่ 2 แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ด้านผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ด้าน
 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ควรมีแนวทางการ
 นิเทศอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2 ด้านวิธีการนิเทศ

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ด้าน
วิธีการนิเทศ สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรมีแนวทางการนิเทศอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3 ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ

.....
.....

4 ด้านสื่อและเทคโนโลยี

แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล
ด้านสื่อและเทคโนโลยี สำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรมีแนวทางการนิเทศ
อย่างไร

.....
.....
.....
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

.....

ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

		สูตร		
ข้อ	คะแนน	$IOC=C1+C2$	IOC	สรุปผล
	<u>ผู้เชี่ยวชาญคนที่</u>	$+C3$		



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

	1	2	3			
1	0	1	1	2/3	0.67	สอดคล้อง
2	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
3	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
4	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
5	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง
6	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง
7	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง
8	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง
9	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง
10	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง
11	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
12	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
13	0	1	1	2/3	0.67	สอดคล้อง
14	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
15	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
16	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
17	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
18	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
19	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง

20	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
21	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
22	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
23	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
24	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง
25	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อ	คะแนน			สูตร IOC=C1+C2 +C3	IOC	สรุปผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					
	1	2	3			
26	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง อง
27	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง อง
28	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง อง
29	1	1	1	3/3	1	สอดคล้อง อง
30	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง อง
31	1	1	1	2/3	1	สอดคล้อง อง

32	1	1	1	2/3	1	สอดคล้อง อง
33	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง อง
34	1	1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง อง
รวม	0.9 4	1.00	0.6 8	3/3	0.87	สอดคล้อง อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

คำอ่านจําแนกรายข้อและค่าเชื่อมของ แบบสอบถาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ง.1

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

คำถามข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	(r_{xy}) ของแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถาม
1	0.60	0.94
2	0.61	0.94
3	0.68	0.94
4	0.65	0.94
5	0.48	0.94
6	0.64	0.94
7	0.61	0.94
8	0.41	0.94
9	0.61	0.94
10	0.48	0.94
11	0.56	0.94
12	0.60	0.94
13	0.72	0.94
14	0.57	0.94
15	0.49	0.94
16	0.43	0.94

17	0.54	0.94
18	0.74	0.94
19	0.53	0.94
20	0.33	0.94
21	0.49	0.94
22	0.62	0.94
23	0.56	0.94
24	0.57	0.94
25	0.65	0.94
26	0.60	0.94

(ต่อ)

ตารางที่ ง.1
(ต่อ) วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คำถามข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
	(r_{xy}) ของแบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถาม
27	0.61	0.94
28	0.53	0.94
29	0.49	0.94
30	0.60	0.94
31	0.62	0.94

32	0.53	0.94
33	0.60	0.94
34	0.61	0.94
รวม	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy}) ระหว่าง 0.33-0.74	ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.94



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว ๓๓๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพัชรี ศรีษะภูมิ

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนว
ทางการนเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มีประสิทธิผล”
เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ

ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทร์ชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘๘ ต่อ ๑๖๗



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ โทร. ๑๖๗
 ที่ บศ. ๖.๐๐๓๒/๒๕๖๐ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐
 เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.อาทิตย์ อาจหาญ

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มีประสิทธิผล” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางวิภา พัฒนาเวช)

หัวหน้าสำนักงานคณบดี ศึกษาราชการแทน
 คณบดีคณะครุศาสตร์

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
 คณะครุศาสตร์
 โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗

ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว ๓๒๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐


เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน นายสมาน แก้วคำไสย์

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนว
ทางการนเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มีประสิทธิผล”
เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
ขอแสดงความนับถือ


(นางวิภา พัฒนาเวช)

หัวหน้าสำนักงานคณบดีรักษาการแทน คณบดีคณะครุศาสตร์
ปฏิบัติราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗



ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว ๓๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนว
ทางการนเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มีประสิทธิภาพ”
เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการนเทศภายในโรงเรียน สังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗

ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว ๓๓๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแจ้งโคกกลมแจ้งป่า

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนว
ทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มีประสิทธิภาพ”
เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทร์ชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘๘ ต่อ ๑๖๗

ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว ๓๓๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางน้ำ(ประชาศิษย์วิทยา)

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนว
ทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มีประสิทธิผล”
เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗

ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว ๓๓๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าผา (คุรุประชานุสรณ์)

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนว
ทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มีประสิทธิผล”
เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘๘ ต่อ ๑๖๗

ศธ ๐๕๔๐.๐๒/ว ๓๓๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่ากล้วย

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขาวิชา
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนว
ทางการเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มีประสิทธิผล”
เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเทศภายในโรงเรียน สังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทร์ชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

คณะครุศาสตร์

โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘๘ ต่อ ๑๖๗



ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว ๓๓๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขาวิชาการ
บริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนว
ทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มีประสิทธิผล”
เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนสังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
คณะครุศาสตร์
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗



ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๔๘๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ดร.รณชัย ศรีสุธัญญาวงศ์

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๑๑๕ สาขา
วิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการนเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มี
ประสิทธิผล” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์
และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาที่ ร.ท. ดร.รณชัย จันทขุม)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗

ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๔๘๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายวีรศักดิ์ ศิลาวรรณ

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๑๑๕ สาขา
วิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการนเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มี
ประสิทธิผล” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์
และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร. ณัฐชัย จันทุม)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗

ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๔๘๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางธัญญาพร เกียรติรัตน์

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๑๑๕ สาขา
วิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มี
ประสิทธิภาพ” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์
และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทุม)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗



ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๔๘๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายอุทัย น้อมระวี

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๑๑๕ สาขา
วิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มี
ประสิทธิผล” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์
และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัช จันทร์ชุม)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗

ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๔๘๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสกลิต สัตนาโค

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขา
วิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มี
ประสิทธิผล” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์
และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗

ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๔๘๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายทองฉัตร จันทะคัต

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขา
วิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มี
ประสิทธิผล” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์
และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทชุม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASarakham UNIVERSITY
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘๘ ต่อ ๑๖๗



ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๔๘๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

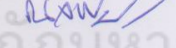
เรียน นางเกสร ลำไย

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขา
วิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มี
ประสิทธิภาพ” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์
และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทร์ขุม)
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗

ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๔๘๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายบุญเรือง พันธุ์ศิลา

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขา
วิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการนเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มี
ประสิทธิผล” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์
และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗



ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๔๘๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางสุปรีดา โยธาแก้ว

ด้วยนางสาวรัตติยา มะโน นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๘๘๒๑๐๒๐๐๑๑๕ สาขา
วิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ที่มี
ประสิทธิผล” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์
และเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. ดร.ณัฐชัย จันทชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ ๐ -๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๑๖๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพประกอบการใช้สัมภาษณ์



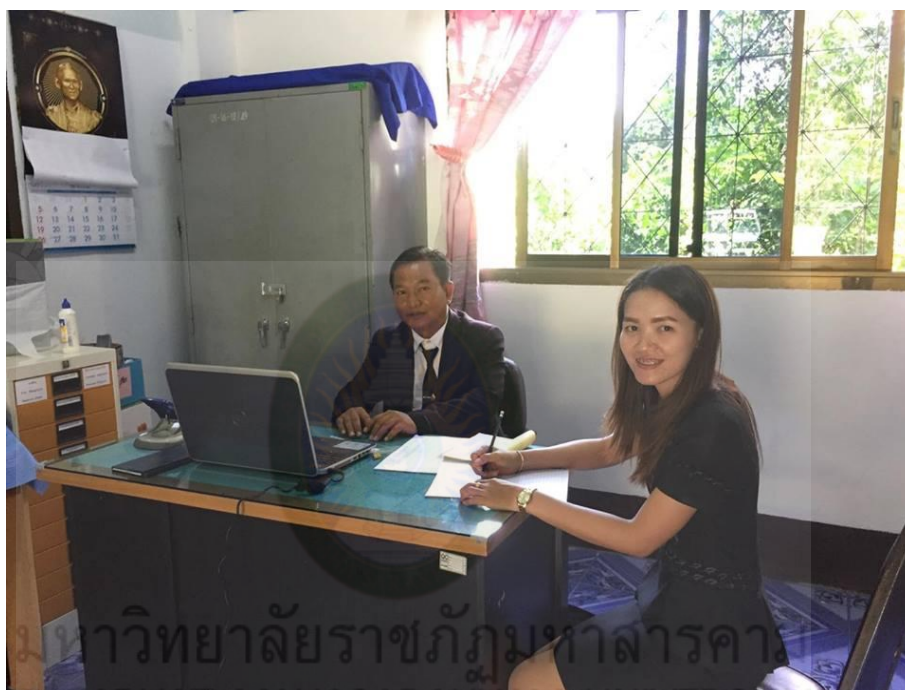
ภาพที่ ฉ.1 สัมภาษณ์ ดร. รณชัย ศรีสุธัญญาวงศ์ ตำแหน่ง
ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 3 สิงหาคม 2560 เวลา 13.30 -
14.30 น.



ภาพที่ ฉ.2 สัมภาษณ์ นายวีรศักดิ์ ศิลาวรรณ ตำแหน่ง
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 2 สิงหาคม 2560
เวลา 11.00 - 12.00 น.



ภาพที่ ฉ.3 สัมภาษณ์ นางธัญญาพร เกียวรัตน์ ตำแหน่ง
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
วันที่ 2 สิงหาคม 2560
เวลา 10.00 - 11.00 น.



ภาพที่ ฉ.4 สัมภาษณ์นายทองฉัตร จันทะคัด ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงน้ำ (ประชาศิษย์
วิทยา) วันที่ 10 สิงหาคม 2560 เวลา 10.30 - 11.30 น.



ภาพที่ ฉ.5 สัมภาษณ์ นายสถิต ลัดนาโค ตำแหน่งผู้อำนวยการ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแคน วันที่ 9 สิงหาคม 2560 เวลา
09.30 - 10.30 น.



ภาพที่ ๑.6 สัมภาษณ์ นายอุทัย น้อมระวี ตำแหน่งผู้อำนวยการ
เชี่ยวชาญ โรงเรียนดอนแคนดอนหวายสามัคคี วันที่ 9 สิงหาคม
2560 เวลา 11.00 - 12.00 น.



ภาพที่ ๑.7 สัมภาษณ์นางเกษร ลำไย ตำแหน่งครูชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนบ้านเหล่ากล้วย
วันที่ 9 สิงหาคม 2560 เวลา 13.00 - 14.00 น.



ภาพที่ ๘.8 สัมภาษณ์นายบุญเรือง พันธุ์ศิลา ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดอนแคนดอนหวายสามัคคี วันที่ 9 สิงหาคม 2560 เวลา 14.30 - 15.30 น.



ภาพที่ ฉ.9 สัมภาษณ์นางสุปรีดา โยธาแก้ว ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงน้ำ (ประชาศิษย์วิทยา) วันที่ 9 สิงหาคม 2560 เวลา 08.00 - 09.00น.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

รัตติยา มะโน. (2561). แนวทางการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. ใน *การประชุมและนำเสนอผลงานวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 5*. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล นางสาวรัตติยา มะโน
วัน เดือน ปีเกิด 11 พฤษภาคม 2532
ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 24 หมู่ 2 ตำบลตู่น้อย
อำเภอจตุรพักตรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45180
สถานที่ทำงาน โรงเรียนห้วยนางามวิทยา 135 หมู่ 5
บ้านห้วยนางายาง
ตำบลยางใหญ่ อำเภอจังหาร จังหวัด
ร้อยเอ็ด

รหัสไปรษณีย์ 45000

ตำแหน่ง ครู คศ.1

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2556 ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.)
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- พ.ศ. 2561 ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.)
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY